

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE
Antonio FOSSON

IL DIRIGENTE ROGANTE
Massimo BALESTRA



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, lì _____

IL DIRIGENTE
Massimo BALESTRA

Verbale di deliberazione adottata nell'adunanza in data 19 aprile 2019

In Aosta, il giorno diciannove (19) del mese di aprile dell'anno duemiladiciannove con inizio alle ore otto e nove minuti, si è riunita, nella consueta sala delle adunanze sita al secondo piano del palazzo della Regione - Piazza Deffeyes n. 1,

LA GIUNTA REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione :

Il Presidente della Regione Antonio FOSSON

e gli Assessori

Renzo TESTOLIN - Vice-Presidente

Mauro BACCEGA

Stefano BORRELLO

Chantal CERTAN

Albert CHATRIAN

Laurent VIERIN

Si fa menzione che l'Assessore Luigi BERTSCHY è assente giustificato alla seduta.

Svolge le funzioni rogatorie il Dirigente della Struttura provvedimenti amministrativi,
Sig. Massimo BALESTRA, _____

E' adottata la seguente deliberazione:

N° **511** OGGETTO :

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198 E DELL'ART. 66 DELLA L.R. 22 DEL 23 LUGLIO 2010. PRENOTAZIONE DI SPESA.

LA GIUNTA REGIONALE

visti:

- l'art. 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'art. 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'art. 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;

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 di 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 sig.ra Roberta Quattrocchio, dirigente regionale, quale presidente del CUG del comparto unico della Valle d'Aosta;

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 la citata deliberazione regionale n. 1744/2011 l'Amministrazione regionale ha stabilito di conformarsi a tale Direttiva, per quanto non disposto al punto 1) del suddetto atto;

preso atto che il CUG ha approvato, nella seduta del 27 febbraio 2019, la proposta di Piano di Azioni Positive 2019/2021, di cui all'allegato A della presente deliberazione;

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:

- conoscenza, in ottica di genere e in modo sistematico, del personale del comparto unico;
- conciliazione lavoro-vita privata;
- benessere organizzativo e non discriminazione;
- cultura delle pari opportunità;

ritenuto di approvare il Piano di Azioni Positive 2019/2021 così come delineato nell'allegato A della presente deliberazione;

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, al 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;

vista l'informazione alle Organizzazioni sindacali inviata con nota prot. n. 6941/UP del 25 marzo 2019;

dato atto che con nota prot. n. 11939 del 26 marzo 2019 la consigliera di parità regionale ha espresso parere positivo sul suddetto piano;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1672 in data 28 dicembre 2018, concernente l'approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio e del bilancio finanziario gestionale per il triennio 2019/2021, come adeguato con DGR n. 377 in data 29 marzo 2019, e delle connesse disposizioni applicative;

visto il parere favorevole di legittimità sulla proposta della presente deliberazione rilasciato dalla dirigente della Struttura gestione del personale e concorsi, ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22;

su proposta del Presidente della Regione, Antonio Fosson, di concerto con l'Assessora all'istruzione, università, ricerca e politiche giovanili, Chantal Certan;

ad unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA

1) di approvare il Piano triennale di Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità, allegato alla presente proposta di deliberazione di cui fa parte integrante, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 e dell'art. 66 della l.r. 22/2010;

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, al 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) prenotandola sui capitoli di spesa U0020827 "Spese per prestazioni professionali e specialistiche per le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di comparto", U0020828 "Spese per l'organizzazione di manifestazioni e convegni a cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di comparto" e U0020829 "Spese per il benessere del personale rientranti nell'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di comparto", del bilancio di gestione della Regione per il triennio 2019/2021 che presenta la necessaria disponibilità, con la seguente ripartizione:

Capitolo	Anno	Importo
U0020827	2019	3.000
	2020	3.000
	2021	3.000
U0020828	2019	3.000
	2020	3.000
	2021	3.000
U0020829	2019	12.000
	2020	12.000
	2021	12.000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Amministrazione regionale

2019/2021

INTRODUZIONE

Il Piano di azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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 regionale sanitaria USL adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad 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 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".

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.

A livello regionale, il CUG, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico di cui all’art. 1, comma 1, della LR 22/2010.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, l’Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce 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.

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

Nell’evoluzione della normativa non è stato modificato nulla rispetto all’obbligo di dotare le pubbliche amministrazioni di Piani di azioni positive ed è per questo che il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2016/2018, ha predisposto un Piano di azioni positive per la Regione ed uno ad esso coordinato da adottare da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d’Aosta in modo da rendere più agevole la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

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 2017, disaggregati in base alla dotazione organica.

Oltre al genere, le variabili riportate sono le seguenti:

- Categoria;
- Fasce di età;
- Anzianità di servizio;
- Tipologia di rapporto (part-time e telelavoro);
- Tipologia contrattuale.

Per permettere, inoltre, un minimo di esame rispetto all'evoluzione del personale negli anni sono state inserite le tabelle con i dati del personale al 31 dicembre 2015 (dati posti alla base dell'ultimo PAP – 2016/2018).

Tab. 1 – dipendenti per genere – anno 2017

ORGANICO	GENERE	
	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	50	27
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	29	104
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	15	196
GIUNTA REGIONALE	1.058	776
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	341	61
TOTALE	1.493	1.164

Tab. 1a – dipendenti per genere – anno 2015

ORGANICO	GENERE	
	Femmina	Maschio
	nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	51	26
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	28	105
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	14	207
GIUNTA REGIONALE	1.066	779
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	343	61
TOTALE	1.502	1.178

Tab. 2 – dipendenti per tipologia contrattuale – anno 2017

ORGANICO	GENERE		GENERE	
	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
	Tempo determinato		Tempo Indeterminato	
	nr dipendenti	nr dipendenti	nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	4	1	46	26
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA		2	29	102
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO			15	196
GIUNTA REGIONALE	36	41	1.022	735
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	7	2	334	59
TOTALE	47	46	1446	1118

Tab. 2a – dipendenti per tipologia contrattuale – anno 2015

ORGANICO	GENERE		GENERE	
	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
	Tempo determinato		Tempo Indeterminato	
	nr dipendenti	nr dipendenti	nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	5		46	26
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA			28	105
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	1	3	13	204
GIUNTA REGIONALE	24	17	1.042	762
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	8	2	335	59
TOTALE	38	22	1464	1156

Tab. 3 – dipendenti per categoria – anno 2017

ORGANICO	CAT.	GENERE	
		Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	A	4	3
	B2	22	8
	C1	2	
	C2	8	10
	D	7	5
	DIR	4	1
	SEPA	1	
	STP1	1	
	STP2	1	
TOTALE		50	27
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	B2	8	15
	B3	13	46
	C1	7	22
	C2	1	17
	D		2
	DIR		2
TOTALE		29	104
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	B2	6	21
	B3		101
	C1		40
	C2	8	25
	D	1	8
	DIR		1
TOTALE		15	196
GIUNTA REGIONALE	A	39	13
	B1	6	40
	B2	337	203
	B3	1	17
	C1	15	29
	C2	385	259
	D	231	132
	DIR	29	69
	REDP		3
	SEPA	4	4
	SGR		1
	STP1	1	
	STP2	1	
	altre posiz.	9	6
TOTALE		1.058	776
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	A	157	7
	B1	2	3
	B2	102	33
	B3	2	1
	C2	50	12
	D	28	5
TOTALE		341	61
TOTALE GENERALE		1.493	1.164

Tab. 3a – dipendenti per categoria – anno 2015

ORGANICO	CATEGORIA	GENERE	
		Femmina	Maschio
		nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	A	4	3
	B	25	7
	C	9	10
	D	6	5
	DIR	4	1
	S	3	
TOTALE		51	26
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	B	22	64
	C	6	38
	D		1
	DIR		2
TOTALE		28	105
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	B	6	123
	C	7	73
	D	1	9
	DIR		2
TOTALE		14	207
GIUNTA REGIONALE	A	48	14
	B	347	256
	C	407	299
	D	219	126
	DIR	30	73
	R		1
	S	3	4
	V	2	
	altro	10	6
TOTALE		1.066	779
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	A	159	9
	B	110	39
	C	48	7
	D	26	6
TOTALE		343	61
TOTALE GENERALE		1.502	1.178

Per permettere una corretta lettura delle tabelle relative 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 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.

Tab. 4 – dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale – anno 2017

ORGANICO	% PART TIME	GENERE	
		Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	50,00%	2	
	61,11%	2	
	69,44%	2	1
	70,00%	1	1
	83,33%	4	
TOTALE		11	2
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	50,00%	1	
	69,44%	1	
TOTALE		2	
GIUNTA REGIONALE	30,00%	1	3
	41,67%	2	2
	50,00%	31	7
	52,08%	1	
	60,00%	8	1
	61,11%	14	1
	69,44%	59	11
	70,00%	47	7
	75,00%		3
83,33%	104	17	
TOTALE		267	52
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	50,00%	4	
	60,00%	1	
	61,11%	1	
	69,44%	16	
	70,00%	3	1
	75,00%	5	
83,33%	32	2	
TOTALE		62	3
TOTALE GENERALE		342	57

Tab. 4a – dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale – anno 2015

ORGANICO	% PART TIME	GENERE	
		Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
	41,67%	1	
	50,00%	1	
CONSIGLIO REGIONALE	61,11%	1	
	69,44%	3	1
	70,00%	1	1
	83,33%	4	1
TOTALE		11	3
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	69,44%	1	
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	70,00%	1	
TOTALE		2	0
	30,00%	2	3
	41,67%	3	4
	50,00%	31	5
	52,08%	1	
GIUNTA REGIONALE	60,00%	9	1
	61,11%	14	1
	69,44%	62	10
	70,00%	55	8
	75,00%	1	5
	83,33%	92	14
TOTALE		270	51
	41,67%	1	
	50,00%	6	
	60,00%	1	
	61,11%	1	
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	69,44%	10	
	70,00%	5	1
	75,00%	7	
	83,30%	1	
	83,33%	26	
TOTALE		58	1
TOTALE GENERALE		341	55

Il telelavoro in Amministrazione regionale è stato introdotto nel 2010 con l'approvazione di 9 contratti. Sette di questi sono effettivamente iniziati quell'anno. A richiederlo sono state 6 donne e 1 uomo.

L'evoluzione, illustrata dalle tabelle seguenti, ha visto la presenza di 19 telelavoratori (17 donne e 2 uomini) nel 2015 e 36 (34 donne e 2 uomini) nel 2017.

Tab. 5 – dipendenti con rapporto di telelavoro – anno 2017

ORGANICO	CAT. B2		CAT C2		CAT. D	
	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE			1	1		
GIUNTA REGIONALE	9		13	3	7	2

**TOTALE GENERALE
DIPENDENTI**

36

Tab. 5a – dipendenti con rapporto di telelavoro – anno 2015

ORGANICO	CAT. B2		CAT C2		CAT. D	
	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti	Femmina nr dipendenti	Maschio nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE			1	1		
GIUNTA REGIONALE	3		9	2	3	

**TOTALE GENERALE
DIPENDENTI**

19

Tab. 6 – dipendenti per classi di età – anno 2017

ORGANICO	CLASSI DI ETÀ	GENERE	
		Femmina	Maschio
		nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	da 35 a 44 anni	13	4
	da 45 a 54 anni	26	17
	da 55 a 64 anni	11	6
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	da 25 a 34 anni	5	10
	da 35 a 44 anni	6	11
	da 45 a 54 anni	16	45
	da 55 a 64 anni	2	38
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	da 18 a 24 anni		2
	da 25 a 34 anni		16
	da 35 a 44 anni	3	102
	da 45 a 54 anni	9	50
	da 55 a 64 anni	3	26
GIUNTA REGIONALE	da 18 a 24 anni	2	2
	da 25 a 34 anni	60	30
	da 35 a 44 anni	205	118
	da 45 a 54 anni	525	374
	da 55 a 64 anni	261	245
	oltre 65 anni	5	7
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	da 25 a 34 anni	15	4
	da 35 a 44 anni	50	8
	da 45 a 54 anni	163	25
	da 55 a 64 anni	109	24
	oltre 65 anni	4	
TOTALE GENERALE DIPENDENTI		1.493	1.164

Tab. 6a – dipendenti per classi di età – anno 2015

ORGANICO	CLASSI DI ETÀ'	GENERE	
		Femmina	Maschio
		nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	da 25 a 34 anni	2	
	da 35 a 44 anni	19	6
	da 45 a 54 anni	21	15
	da 55 a 64 anni	9	5
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	da 18 a 24 anni		1
	da 25 a 34 anni	4	10
	da 35 a 44 anni	7	12
	da 45 a 54 anni	16	53
	da 55 a 64 anni	1	29
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	da 18 a 24 anni		4
	da 25 a 34 anni	1	24
	da 35 a 44 anni	5	114
	da 45 a 54 anni	5	41
	da 55 a 64 anni	3	24
GIUNTA REGIONALE	da 25 a 34 anni	65	25
	da 35 a 44 anni	264	148
	da 45 a 54 anni	519	386
	da 55 a 64 anni	217	220
	oltre 65 anni	1	
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	da 25 a 34 anni	13	2
	da 35 a 44 anni	71	10
	da 45 a 54 anni	161	25
	da 55 a 64 anni	97	24
	oltre 65 anni	1	
TOTALE GENERALE DIPENDENTI		1.502	1.178

Tab. 7 – dipendenti per classi di anzianità di servizio – anno 2017

ORGANICO	ANNI DI SERVIZIO (RANGE)	GENERE	
		Femmina	Maschio
		nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	da 0 a 1		2
	da 1+ a 3	2	
	da 5+ a 10	8	1
	da 10+ a 20	5	7
	da 20+ a 30	25	9
	oltre 30	10	8
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	da 0 a 1		1
	da 1+ a 3	2	5
	da 3+ a 5		1
	da 5+ a 10	4	12
	da 10+ a 20	9	11
	da 20+ a 30	13	35
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	da 3+ a 5		16
	da 5+ a 10	2	6
	da 10+ a 20	5	118
	da 20+ a 30	5	26
	oltre 30	3	30
GIUNTA REGIONALE	da 0 a 1	37	33
	da 1+ a 3	21	24
	da 3+ a 5	24	12
	da 5+ a 10	86	61
	da 10+ a 20	192	146
	da 20+ a 30	416	301
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	da 0 a 1	10	3
	da 1+ a 3	6	2
	da 3+ a 5	13	1
	da 5+ a 10	37	3
	da 10+ a 20	114	14
	da 20+ a 30	83	22
	oltre 30	78	16
TOTALE GENERALE DIPENDENTI		1.493	1.164

Tab. 7a – dipendenti per classi di anzianità di servizio – anno 2015

ORGANICO	ANNI DI SERVIZIO (RANGE)	GENERE	
		Femmina	Maschio
		nr dipendenti	nr dipendenti
CONSIGLIO REGIONALE	da 0 a 1	1	
	da 3+ a 5	2	
	da 5+ a 10	7	2
	da 10+ a 20	7	5
	da 20+ a 30	25	11
	oltre 30	9	8
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA	da 3+ a 5	4	12
	da 5+ a 10		2
	da 10+ a 20	10	11
	da 20+ a 30	13	44
	oltre 30	1	36
CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO	da 0 a 1		1
	da 1+ a 3		10
	da 3+ a 5	1	9
	da 5+ a 10		6
	da 10+ a 20	7	127
	da 20+ a 30	2	19
	oltre 30	4	35
GIUNTA REGIONALE	da 0 a 1		1
	da 1+ a 3	17	9
	da 3+ a 5	29	16
	da 5+ a 10	88	74
	da 10+ a 20	227	164
	da 20+ a 30	443	345
	oltre 30	262	170
ISTITUZIONI SCOLASTICHE ED EDUCATIVE	da 1+ a 3	6	1
	da 3+ a 5	10	1
	da 5+ a 10	41	3
	da 10+ a 20	112	18
	da 20+ a 30	89	22
	oltre 30	85	16
TOTALE GENERALE DIPENDENTI		1.502	1.178

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 2016/2018, il presente Piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
2. CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE
4. CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

AREA 1 – CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEGLI ENTI DEL COMPARTO UNICO

Obiettivo: Conoscere il personale di ogni Ente in ottica di genere e in modo sistematico

Nel 2015, su indicazione del CUG, è stato predisposto un modello di rilevazione del personale per gli Enti del comparto. I dati, ricavati dal conto annuale di ogni ente al 31/12/2013 e al 31/12/2014, sono stati elaborati e sono stati predisposti i rispettivi report contenenti l'analisi lineare generale.

La collaborazione con il Capo dell'Osservatorio economico e sociale della Regione ha permesso di inserire la rilevazione nel Piano statistico regionale.

I dati elaborati saranno la base per ulteriori approfondimenti, previsti dalla specifica azione positiva, che faciliteranno l'individuazione di interventi di pari opportunità più rispondenti ai bisogni del personale e maggiormente significativi per gli Enti.

Azione positiva: Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione.

Obiettivo: Ampliare la conoscenza del personale dell'Amministrazione regionale

Le rilevazioni sui dati del personale sopracitati e quella sul benessere organizzativo del 2015 hanno fatto emergere il limite delle analisi quantitative e la necessità di approfondimenti qualitativi. In relazione alla conoscenza del personale è stata valutata la possibilità di avviare una ricerca sulle competenze intese come insieme strutturato di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito specifico, ma anche sulle competenze extra lavorative che potrebbero essere messe al servizio del proprio lavoro. Una scelta che potrebbe valorizzare le risorse umane presenti nell'Ente e dare nuova spinta motivazionale al personale.

L'azione potrebbe essere svolta in via sperimentale su una o più strutture scelte come gruppi pilota in base ad un modello da elaborare a cura di esperti di settore.

Azione positiva: Rilevazione delle competenze del personale

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Il prolungamento dell'età lavorativa, l'invecchiamento della popolazione, l'innalzamento dell'età in cui si ha il primo figlio, la contrazione dei servizi di cura dovuta alla crisi economica pongono sempre nuove sfide ai dipendenti che si ritrovano a dover conciliare lavoro e esigenze di vita sempre più diversificate. La sfida, se condivisa con il datore di lavoro che propone nuove misure in grado di favorire la conciliazione, può essere vinta e portare all'Ente condizioni di maggiori efficienza e produttività.

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

Azione positiva: Studio di fattibilità della Banca delle ore

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini, diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima che permetta interazioni positive tra persona, lavoro e organizzazione.

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

Se si pensa poi a tutto l'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più le condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

In questo ambito di intervento, è già stato avviato un percorso che ha portato, nel 2015, alla rilevazione del benessere organizzativo in Amministrazione regionale e nel 2017 negli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta. È a partire anche dai risultati di tali rilevazioni che sono stati individuati i sotto indicati obiettivi e le relative azioni.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagini qualitative per ambiti

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

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

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni.

Azione positiva: Aggiornamento e 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 ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normative

AREA 4 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione. È inoltre determinante lavorare in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Sono stati, quindi, individuati quattro obiettivi e quattro azioni positive.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

L'Amministrazione regionale e il CELVA hanno percorsi formativi per il personale. Una collaborazione tra le due strutture, come sperimentato in occasione della sessione formativa sul benessere organizzativo del 29 novembre 2018, è importante per dare ai dipendenti la possibilità di formarsi anche sulle tematiche di pari opportunità.

Azione positiva: Iniziative formative per amministratori, 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 e contro le discriminazioni

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale della Regione

Azione positiva: Adozione di linee guida sul linguaggio di genere

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 ad iniziative comuni con altri organismi di parità (regionali, nazionali, europei)

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 stessa deliberazione, 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.

Il tutto è schematizzato nelle schede allegate.

AREA 1

CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO					
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1 conoscere il personale dell'ente in ottica di genere e in modo sistematico	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale - Organismi di parità 	1	<p>Analisi e approfondimenti sulla rilevazione dei dati del personale del comparto unico regionale in raccordo con l'Osservatorio economico e sociale della Regione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura dell'ente competente in materia di personale - CPEL - Osservatorio economico e sociale della Regione 	2019/2021
2 Ampliare la conoscenza del personale dell'Amministrazione regionale		2	<p>Rilevazione delle competenze del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura dell'ente competente in materia di personale - CPEL - Osservatorio economico e sociale della Regione 	2019/2021

CONCILIAZIONE LAVORO – VITA PRIVATA

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 	<p>1</p> <p>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 	2019/2021
			<p>2</p> <p>Studio di fattibilità della Banca delle ore</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Strutture Competenti dell'ente - CPEL 	2019/2021

AREA 3

BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

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 Approfondimento di alcune componenti del benessere attraverso indagine qualitative per ambiti</p> <p>2 Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto</p> <p>3 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 	2019/2021
2	Prevenire le discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Organismi di parità 	<p>1 Aggiornamento e approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL 	2019/2021

AREA 4

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	- Personale - CPEL - Amministratori	1 Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto	- Ufficio formazione Regione/Celva - CUG - USL	2019/2021
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 e contro le discriminazioni	- CUG - Strutture regionali interessate - CPEL - Referenti incaricati	2019/2021
3	Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale della Regione	- Personale - Utenti esterni - CPEL - Amministratori	1 Adozione di linee guida sul linguaggio di genere	- CUG - Strutture Regionali interessate - CPEL - Referenti incaricati	2019/2021

4	Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.	- Personale - Amministratori	1	Promozione della rete degli organismi di parità presenti sul territorio valdostano	- - - -	CUG Struttura Competente dell'ente CPREL Organismi competenti	2019/2021
			2	Promozione e partecipazione ad iniziative comuni con organismi di parità regionali, nazionali, europei			

AREA 3

	<ul style="list-style-type: none">- Personale- CUG- Decisori politici- Enti del comparto- OO.SS.- Organismi di parità	2	Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo ai lavoratori con disabilità anche alla luce delle evoluzioni normative	<ul style="list-style-type: none">- CUG- Struttura Competente dell'ente- CPEL	2019/2021
--	--	----------	--	--	------------------