



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Liguria - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Liguria

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Genova

CAP: 16121

Indirizzo: v. Fieschi, 15

Codice Amministrazione: r_liguri

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021 - 2023 2022-2024

[\(2.02 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/r_liguri/2021-2023/piano_azioni_postriennale/r_liguri/2022-2024/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2021-2023_anno_2021.pdf) [\(185.14 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/r_liguri/2022-2024/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2022-2024_anno_2022.pdf)

2023

2023 – 2025

[\(2.02 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/r_liguri/2023-2025/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2023-2025_anno_2023.pdf)

no-

triennale/r_liguri/2023-2025/piano_azioni_pos

itive_r_liguri-triennio_2023-2025-

anno_2023.pdf) (189.13 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	1	0	4	0	0	0	3	2
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	cococo	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	comandati	0	1	1	1	0	0	0	2	0	1
Personale non dirigente	dipendenti	12	37	120	243	117	8	43	219	453	146
Personale non dirigente	dipendenti tempo determinato	4	9	6	2	3	9	11	16	7	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	5	16	7	0	0	6	20	15
Personale non dirigente	giornalista	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		16	47	136	263	131	17	56	243	483	166
Totale % sul personale complessivo		1,03	3,02	8,73	16,88	8,41	1,09	3,59	15,60	31,00	10,65

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	16	37	73	119	62	307	36,20	52,03	16	50	160	237	78	541	63,80	57,13
Superiore a 10 anni	0	0	9	48	26	83	39,90	14,07	0	0	10	84	31	125	60,10	13,20

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 3 e 5 anni	0	9	45	70	27	151	40,59	25,59	1	4	58	123	35	221	59,41	23,34
Tra 5 e 10 anni	0	1	11	25	12	49	44,95	8,31	0	2	14	33	11	60	55,05	6,34
Totale	16	47	138	262	127	590			17	56	242	477	155	947		
Totale %	1,04	3,06	8,98	17,05	8,26	38,39			1,11	3,64	15,74	31,03	10,08	61,61		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
dipendente	Diploma di scuola superiore	258	38,34	415	61,66	673	49,12
dipendente	Laurea	259	37,16	438	62,84	697	50,88
Totale personale		517		853		1370	
Totale % sul personale complessivo		33,48		55,25		88,73	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa IN GIUNTA REGIONALE si constata la seguente percentuale di presenza femminile (situazione incarichi attribuiti al 31.12.2020): 55,23% rispetto al totale delle P.O.

In CONSIGLIO REGIONALE la percentuale di donne sul totale P.O. è del 70,00%

Sarebbe utile un format di esposizione dati che consentisse la divisione del dato totale tra lavoratori/trici di Giunta regionale e lavoratori/trici di Consiglio.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	16	46	127	254	126	569	40,85	95,95	17	53	194	420	140	824	59,15	86,65
Part Time >50%	0	2	4	3	0	9	7,20	1,52	0	3	44	56	13	116	92,80	12,20
Part Time ≤50%	0	1	8	6	0	15	57,69	2,53	0	0	5	4	2	11	42,31	1,16
Totale	16	49	139	263	126	593			17	56	243	480	155	951		
Totale %	1,04	3,17	9,00	17,03	8,16	38,41			1,10	3,63	15,74	31,09	10,04	61,59		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	13	31	92	169	78	383	30,62	100,00	13	49	233	437	136	868	69,38	100,00
Totale	13	31	92	169	78	383			13	49	233	437	136	868		
Totale %	1,04	2,48	7,35	13,51	6,24	30,62			1,04	3,92	18,63	34,93	10,87	69,38		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Nell'attuale fase di emergenza epidemiologica da covid-19 l'aspetto più importante è stato l'utilizzo della modalità lavorativa in smart working ben oltre a quanto previsto nel piano delle azioni positive di Regione Liguria 2020 - 2022, con l'estensione sia per i dipendenti della Giunta che per quelli del Consiglio, della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte in modalità a distanza.

E' stata disposta la proroga del termine per la prosecuzione degli accordi già in essere per la modalità lavorativa ordinaria in smart working ed è stata estesa a tutto il personale la possibilità di avvalersi della modalità lavorativa emergenziale.

Anche dopo il termine della fase di lockdown è rimasto l'obbligo di svolgere l'attività lavorativa in modalità smart working 5/5 giornate per i lavoratori rientranti nella categoria dei "lavoratori fragili" e per le lavoratrici in stato di gravidanza, sia per i dipendenti della Giunta che per quelle del Consiglio regionale.

In particolare, dove possibile si è cercato di attuare misure organizzative per riconvertire le attribuzioni dei lavoratori fragili per evitare un mero esonero nei casi dove, altrimenti, non sarebbe stato possibile lavorare da remoto.

E' stata disposta anche la proroga della "flessibilità oraria emergenza Covid-19" con fasce orarie di flessibilità in entrata e uscita.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	11585	73,07	4269	26,93	15854	86,19
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	223	10,95	1814	89,05	2037	11,07
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	126	25,35	371	74,65	497	2,70
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	0,04
Totale permessi	11934	64,88	6461	35,12	18395	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I genitori lavoratori dipendenti, il cui figlio convivente minore di anni sedici è stato sottoposto a quarantena o al quale è stata sospesa la didattica in presenza hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile utilizzando la procedura semplificata di comunicazione.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

L'Amministrazione regionale, già a partire dal 2019, aveva attivato procedure per la realizzazione dello smart working (ai

sensi dell'art.14 della Legge 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche") a favore dei dipendenti interessati.

Nell'attuale fase di emergenza epidemiologica da covid-19, con riferimento alla modalità lavorativa in smart working ordinaria, è stata disposta la proroga del termine per la prosecuzione degli accordi già in essere e, per ottemperare alle disposizioni ministeriali, è stata estesa a tutto il personale la possibilità di avvalersi della modalità lavorativa emergenziale in smart working.

Anche dopo il termine della fase di lockdown resta l'obbligo di svolgere l'attività lavorativa in modalità smart working 5/5 giornate per i lavoratori rientranti nella categoria dei "lavoratori fragili" e per le lavoratrici in stato di gravidanza, sia per i dipendenti della Giunta che per quelle del Consiglio regionale.

Si è provveduto ad estendere il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, come da ultimo modificato dalla Legge di Bilancio 2021 ([L. 30 dicembre 2020, n. 178](#) (<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/L30dicembre2020-n178.pdf>)), a decorrere dal primo gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili) nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

In particolare, dove possibile si è cercato di attuare misure organizzative per riconvertire le attribuzioni dei lavoratori fragili per evitare un mero esonero nei casi dove, altrimenti, non sarebbe stato possibile lavorare da remoto.

Come previsto dall'art. 19 del [D.L. 31 dicembre 2020, n. 183](#) (<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D-L-31-dicembre-2020-n-183.pdf>) (c.d. Decreto Mille Proroghe), fino al 31 marzo 2021, le modalità di comunicazione del lavoro agile resteranno quelle previste dall'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in L. n. 77 del 17 luglio 2020, n. 77, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica e applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

E' stata disposta anche la proroga della "flessibilità oraria emergenza Covid-19" con fasce orarie di flessibilità in entrata e uscita e

In base all'art. 21 bis del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 (Decreto Agosto), convertito in Legge 13 ottobre 2020, n. 126, come modificato dal Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137 (Decreto Ristori), convertito con modificazioni in [Legge 18 dicembre 2020, n. 176](#) (<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-18-dicembre-2020-n176.pdf>), i genitori lavoratori dipendenti, il cui figlio convivente minore di anni sedici è stato sottoposto a quarantena o al quale è stata sospesa la didattica in presenza hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile utilizzando la procedura semplificata di comunicazione.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti della Giunta di Regione Liguria, attualmente sono in erogazione, come obbligatori, corsi Base (4 ore) in modalità on-line e corsi Specifici (8 ore) somministrati in aula o in video conferenza in cui sono già presenti degli interventi anche da parte della consigliera di parità e dalla presidente del CUG: le materie trattate sono il CUG, lo stress da lavoro correlato e l'aspetto delle molestie/violenze sui luoghi di lavoro.

È inoltre in programmazione (per il personale dei Centri per l'Impiego) un corso sulla gestione delle aggressioni e delle molestie da parte dell'utenza.

In attuazione di quanto previsto nel Piano Azioni Positive l'Amministrazione della Regione Liguria ha garantito pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

E' stato inserito all'interno del piano della performance 2021-2023, come previsto dalla Direttiva n.2/19.

Il Piano triennale di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Total % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Total % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	97	286	548	296	1227	37,22	16,47	19	83	437	1191	340	2070	62,78	17,69
Tematiche CUG	0	3	18	42	25	88	34,38	1,18	1	3	33	101	30	168	65,63	1,44
Aggiornamento professionale	114	1835	911	2103	675	5638	40,69	75,66	52	581	2185	4602	797	8217	59,31	70,23
Competenze manageriali/Relazionali	8	18	57	291	125	499	28,61	6,70	0	25	287	743	190	1245	71,39	10,64
Totale ore	122	1953	1272	2984	1121	7452			72	692	2942	6637	1357	11700		
Totale ore %	0,64	10,20	6,64	15,58	5,85	38,91			0,38	3,61	15,36	34,65	7,09	61,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

E' stata garantita la presenza di genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno,

suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
cococo	€1716,44	€1369,97	€ -346,47	-25,29
dipendente B1	€1585,95	€1567,25	€ -18,70	-1,19
dipendente B2	€1642,07	€1571,05	€ -71,02	-4,52
dipendente B3	€1383,81	€1629,81	€ 246,00	15,09
dipendente B4	€1559,21	€1719,84	€ 160,63	9,34
dipendente B5	€1499,03	€1480,37	€ -18,66	-1,26
dipendente B6	€1675,78	€1469,90	€ -205,88	-14,01
dipendente B7	€1747,06	€1754,33	€ 7,27	0,41
dipendente B8	€1829,48	€1716,99	€ -112,49	-6,55
dipendente C1	€1690,09	€1611,27	€ -78,82	-4,89
dipendente C2	€1734,60	€1768,34	€ 33,74	1,91
dipendente C3	€1899,54	€1773,17	€ -126,37	-7,13
dipendente C4	€1818,89	€1779,25	€ -39,64	-2,23
dipendente C5	€1930,70	€1872,38	€ -58,32	-3,11
dipendente C6	€2017,49	€1915,62	€ -101,87	-5,32
dipendente D1	€1778,83	€1749,61	€ -29,22	-1,67
dipendente D2	€1864,14	€2006,51	€ 142,37	7,10
dipendente D3	€2020,07	€1958,33	€ -61,74	-3,15
dipendente D4	€2176,70	€2183,57	€ 6,87	0,31
dipendente D5	€2329,66	€2302,81	€ -26,85	-1,17
dipendente D6	€2344,95	€2500,98	€ 156,03	6,24
dipendente D7	€2788,12	€2694,06	€ -94,06	-3,49
Direttore Generale	€5867,42	€5931,69	€ 64,27	1,08
Dirigente	€4178,12	€4416,72	€ 238,60	5,40
SEGRETARIO GENERALE	€9340,52	€0,00	€ -9340,52	--
D1/Giornalista pubblico area informazione	€0,00	€3526,59	€ 3526,59	100,00

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No

state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Circa il codice di condotta, è in fase di approvazione da parte dell'amministrazione un testo proposto dal CUG.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Si ritiene necessario:

Proseguimento delle pratiche lavorative che permettano la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata, quali il telelavoro e lo smartworking, monitorando costantemente la situazione per valutare l'introduzione di elementi migliorativi, anche alla luce delle necessità emerse in correlazione alla situazione emergenziale covid-19, con avvio di una piattaforma informatica per velocizzare la procedura di richiesta da parte del dipendente e validazione da parte del responsabile.

Comunicazione e diffusione delle informazioni mediante il sito intranet, rivolto al personale regionale, di documentazione relativa alle pari opportunità, al benessere lavorativo, contro le discriminazioni e sui temi del mobbing e della prevenzione delle molestie sessuali.

Azioni di formazione specifica e trasversale a favore di tutto il personale in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Sono necessarie azioni positive volte a garantire e/o agevolare l'assolvimento da parte del Comitato Unico di Garanzia per le

pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 delle funzioni propositive, consultive e di verifica che gli competono secondo le linee guida di cui alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e n. 2/2019.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: decreto del segretario generale

Tipologia di atto: decreto

Data: 19/11/2018

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : VIA FIESCHI 15 GENOVA

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l’anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- PARERE SUL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2021>

