Portale CUG

Relazione CUG

Regione Liguria - 2022

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
piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/r_liguri/2021-2023/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (2.02 MB)	piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/r_liguri/2022-2024/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (185.14 KB)

2023
2023 – 2025
piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (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) (189.13 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	2	2	3	0	0	0	4	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	4	15	9	0	0	8	20	4
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	4	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente comandato	0	0	0	0	5	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	dipendente	21	57	139	251	123	23	92	281	487	156
Personale non dirigente	Dipendente a tempo determinato	3	8	8	6	1	2	10	13	4	0
Personale non dirigente	Dipendente comandato	0	1	1	4	0	1	0	6	4	2
Personale non dirigente	Co.Co.Co.	0	1	1	4	5	1	0	8	5	2
Totale personale		24	67	155	287	147	27	102	318	526	165
Totale % sul personale complessivo		1,32	3,69	8,53	15,79	8,09	1,49	5,61	17,49	28,93	9,08

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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)**
Superiore a 10 anni	0	0	5	21	16	42	39,25	6,27	0	0	3	48	14	65	60,75	5,80

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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 5 e 10 anni	0	0	2	8	4	14	36,84	2,09	0	1	10	8	5	24	63,16	2,14
Tra 3 e 5 anni	8	21	44	132	71	276	35,94	41,19	6	29	117	240	100	492	64,06	43,93
Inferiore a 3 anni	17	47	104	120	50	338	38,54	50,45	20	73	180	221	45	539	61,46	48,13
Totale	25	68	155	281	141	670			26	103	310	517	164	1120		
Totale %	1,40	3,80	8,66	15,70	7,88	37,43			1,45	5,75	17,32	28,88	9,16	62,57		

[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 cat. A	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,12
Dipendente cat. B	Inferiore al Diploma superiore	39	51,32	37	48,68	76	4,52
Dipendente cat. B	Diploma di scuola superiore	49	53,85	42	46,15	91	5,42
Dipendente cat. B	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	0,48
Dipendente cat. C	Inferiore al Diploma superiore	13	20,00	52	80,00	65	3,87
Dipendente cat. C	Diploma di scuola superiore	143	33,03	290	66,97	433	25,77
Dipendente cat. C	Laurea	69	27,49	182	72,51	251	14,94
Dipendente cat. D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Dipendente cat. D	Diploma di scuola superiore	59	44,03	75	55,97	134	7,98
Dipendente cat. D	Laurea	231	37,75	381	62,25	612	36,43
Co.Co.Co.	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Co.Co.Co.	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	0,36
Totale personale		611		1069		1680	
Totale % sul personale complessivo		33,98		59,45		93,44	

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

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

Con riferimento alla tabella del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si riscontra un'apparente situazione di equilibrio, tuttavia va considerata la maggiore presenza di dipendenti donne nell'Ente. Il valore assoluto andrebbe quindi rapportato alla percentuale di genere.

Con riferimento alla tabella dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, si riscontra invece una sostanziale situazione di equilibrio tra i generi.

Con riferimento alla tabella del personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio, si rileva nelle categorie B, C e D un maggior livello di istruzione delle donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	25	67	143	270	138	643	39,23	95,40	26	97	264	452	157	996	60,77	88,61
Part Time >50%	0	1	11	8	3	23	48,94	3,41	0	1	9	12	2	24	51,06	2,14
Part Time ≤50%	0	0	1	5	2	8	7,14	1,19	0	5	37	57	5	104	92,86	9,25
Totale	25	68	155	283	143	674			26	103	310	521	164	1124		
Totale %	1,39	3,78	8,62	15,74	7,95	37,49			1,45	5,73	17,24	28,98	9,12	62,51		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
Smart working	12	37	82	144	75	350	29,44	60,14	12	64	244	396	123	839	70,56	65,91
Orario Flessibile	10	22	47	103	50	232	34,83	39,86	7	23	117	212	75	434	65,17	34,09
Totale	22	59	129	247	125	582			19	87	361	608	198	1273		
Totale %	1,19	3,18	6,95	13,32	6,74	31,37			1,02	4,69	19,46	32,78	10,67	68,63		

(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

Nella fase emergenziale epidemiologica ha continuato l'utilizzo della modalità lavorativa in smart-working in conformità al Piano delle Azioni Positive 2021-2023. Si è riscontrata una buona diffusione dello strumento tra i lavoratori.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1357	30,79	3050	69,21	4407	56,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	138	27,88	357	72,12	495	6,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	133	4,60	2759	95,40	2892	37,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	21	100,00	21	0,27
Totale permessi	1628	20,83	6187	79,17	7815	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si è riscontrata una richiesta maggiore da parte del personale femminile.

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

- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 redigere il Bilancio di genere?: No

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

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 20 gennaio 2021, le misure per il lavoro agile nel periodo emergenziale sono state prorogate fino al 30 aprile 2021. Successivamente, il decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56, ha previsto che le amministrazioni "*fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente*". Lo stesso decreto, modificando l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha poi confermato la possibilità per le amministrazioni di adottare i POLA (Piani organizzativi del lavoro agile) entro il 31 gennaio di ogni anno, riducendo al 15% (per le attività che possono essere svolte in modalità agile) la quota minima dei dipendenti che potrà avvalersi dello *smart-working*, prevedendo che, in caso di mancata adozione, il lavoro agile dovrà essere garantito ad almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta. Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, invece, a decorrere dal 15 ottobre 2021, il lavoro agile non è più la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa connessa alla situazione emergenziale. Dunque, con il decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state stabilite le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale. Infine, il 30 novembre 2021 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema delle linee guida per lo *smart-working* nella PA, successivamente approvato in Conferenza unificata.

In conformità alla succitata evoluzione normativa, l'Amministrazione regionale ha prorogato in via generale l'applicazione dello *smart-working* semplificato (ovvero senza la sottoscrizione di alcun accordo individuale), sino a due giorni alla settimana, consentendo a specifiche categorie di personale di usufruirne sino ad un massimo di cinque giorni alla settimana, fermo restando l'obbligo di lavorare esclusivamente in modalità agile in caso di quarantena di persone conviventi. Inoltre, è stato confermato l'obbligo per i lavoratori "fragili" e le lavoratrici in stato di gravidanza di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per cinque giorni alla settimana.

L'Amministrazione regionale, con deliberazione della Giunta n. 308 del 16/04/2021, ha approvato il "Piano organizzativo del lavoro agile 2021 (POLA)", pubblicato sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente – performance – piano della performance.

Sempre nell'ambito delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, l'Amministrazione regionale ha concesso:

- la possibilità di usufruire di una giornata di *smart-working*, ove necessario anche in aggiunta a quelle ordinarie, in occasione delle allerte rosse ed arancioni;
- la proroga della "flessibilità oraria emergenza Covid-19" con fasce orarie di flessibilità in entrata e uscita, per tutta la durata della situazione emergienziale.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti della Giunta di Regione Liguria, attualmente sono in erogazione, come obbligatori, corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro, formazione generale (4 ore) e specifica (8 ore), in modalità online, in cui sono già presenti degli interventi anche da parte della Consigliera di Parità e del Presidente del CUG: le materie trattate sono il CUG, lo stress da lavoro correlato e le molestie/violenze sui luoghi di lavoro.

Inoltre, nel 2021 sono state effettuate, in presenza, due edizioni del corso sulla gestione delle aggressioni e delle molestie da parte dell'utenza per il personale dei Centri per l'Impiego. La registrazione del corso è in fase di montaggio per essere successivamente pubblicata sulla intranet regionale al fine della fruizione da remoto.

Il CUG ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della Regione Liguria.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini	Donne

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
Obbligatoria (sicurezza)	71	198	722	374	169	1534	42,42	18,31	105	395	707	735	140	2082	57,58	11,49
Prevenzione dalla corruzione	31	139	252	288	110	820	38,84	9,79	40	128	470	495	158	1291	61,16	7,12
Privacy	4	32	57	73	28	194	36,13	2,32	8	63	114	116	42	343	63,87	1,89
Competenze manageriali/Relazionali	3	95	21	96	88	303	22,89	3,62	82	177	150	392	220	1021	77,11	5,63
Aggiornamento professionale	132	328	1018	1274	397	3149	31,73	37,58	55	530	2418	3089	682	6774	68,27	37,38
Altro	88	341	608	982	361	2380	26,47	28,40	83	404	1863	3140	1120	6610	73,53	36,48
Totale ore	329	1133	2678	3087	1153	8380			373	1697	5722	7967	2362	18121		
Totale ore %	1,24	4,28	10,11	11,65	4,35	31,62			1,41	6,40	21,59	30,06	8,91	68,38		

(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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Per quanto riguarda la formazione del personale, si riscontra una sostanziale parità tra i generi.

Si conferma l'inserimento all'interno dei corsi obbligatori sulla sicurezza di una sezione dedicata al CUG.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
commissione concorso per funzionario economico finanziario	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Uomo
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	0,11		0,06		0,17		

(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 %
SEGRETARIO GENERALE	€8738,36	€0,00	€ -8738,36	--
Direttore	€4449,85	€6711,94	€ 2262,09	33,70
Dirigente	€4914,31	€4832,40	€ -81,91	-1,70
Dipendente cat. D7	€2638,41	€2655,69	€ 17,28	0,65
Dipendente cat. D6	€2447,66	€2336,81	€ -110,85	-4,74
Dipendente cat. D5	€2401,61	€2402,15	€ 0,54	0,02
Dipendente cat. D4	€2301,96	€2238,57	€ -63,39	-2,83
Dipendente cat. D3	€2127,16	€2119,60	€ -7,56	-0,36
Dipendente cat. D2	€1928,95	€2015,78	€ 86,83	4,31
Dipendente cat. D1	€1910,15	€1836,32	€ -73,83	-4,02
Dipendente cat. C6	€2081,22	€1980,69	€ -100,53	-5,08
Dipendente cat. C5	€2018,98	€1902,06	€ -116,92	-6,15
Dipendente cat. C4	€1894,47	€1921,38	€ 26,91	1,40
Dipendente cat. C3	€1890,19	€1869,42	€ -20,77	-1,11
Dipendente cat. C2	€1824,98	€1826,52	€ 1,54	0,08
Dipendente cat. C1	€1533,45	€1580,76	€ 47,31	2,99
Dipendente cat. B8	€1809,55	€1735,96	€ -73,59	-4,24
Dipendente cat. B7	€1781,61	€1538,73	€ -242,88	-15,78
Dipendente cat. B6	€1604,86	€1566,40	€ -38,46	-2,46
Dipendente cat. B5	€1714,53	€1688,36	€ -26,17	-1,55
Dipendente cat. B4	€1715,91	€1623,55	€ -92,36	-5,69
Dipendente cat. B3	€1588,89	€1675,29	€ 86,40	5,16
Dipendente cat. B2	€1591,45	€1559,68	€ -31,77	-2,04
Dipendente cat. B1	€1730,87	€1583,06	€ -147,81	-9,34
Co.Co.Co.	€2001,00	€291,09	€ -1709,91	-587,42

Non si riscontra un divario economico tra i generi in quanto le retribuzioni del pubblico impiego sono stabilite dai CCNL.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	No
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

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.

Le politiche di conciliazioni sono state attuate e se ne auspica la proroga nel 2022.

Obiettivo:
Rafforzamento dei CUG

Il CUG è stato rinnovato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Decreto del Segretario Generale
Tipologia di atto:	Decreto
Data:	30/11/2021
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale della Giunta regionale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piano Triennale delle Azioni Positive

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

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2022*