



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Liguria - 2023

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_azioni_positive_r_liguri-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (2.02 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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/piano_azioni_positive_r_liguri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	2	1	2	0	0	0	5	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	3	14	9	0	0	5	22	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	1	2	2	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti comandati	0	1	3	3	7	0	0	5	4	0
Personale non dirigente	Dipendenti	21	73	130	250	115	22	1	277	471	161
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato	2	3	3	2	1	1	3	4	1	0
Personale non dirigente	Co.Co.Co.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		23	77	143	274	136	23	4	291	504	169
Totale % sul personale complessivo		1,40	4,68	8,70	16,67	8,27	1,40	0,24	17,70	30,66	10,28

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⁾

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	0	4	1	2	0	7	1,48	2,01	20	66	163	174	44	467	98,52	44,95
Tra 3 e 5 anni	5	29	53	144	75	306	37,05	87,93	3	36	113	265	103	520	62,95	50,05
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	11	4	17	47,22	4,89	0	0	3	11	5	19	52,78	1,83
Superiore a 10 anni	0	0	1	7	10	18	35,29	5,17	0	0	2	22	9	33	64,71	3,18
Totale	5	33	57	164	89	348			23	102	281	472	161	1039		
Totale %	0,36	2,38	4,11	11,82	6,42	25,09			1,66	7,35	20,26	34,03	11,61	74,91		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dipendente cat. B	Inferiore al Diploma superiore	25	51,02	24	48,98	49	3,18
Dipendente cat. B	Diploma di scuola superiore	51	56,04	40	43,96	91	5,90
Dipendente cat. B	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	0,52
Dipendente cat. C	Inferiore al Diploma superiore	8	33,33	16	66,67	24	1,56
Dipendente cat. C	Diploma di scuola superiore	128	31,68	276	68,32	404	26,20
Dipendente cat. C	Laurea	66	25,58	192	74,42	258	16,73
Dipendente cat. D	Diploma di scuola superiore	53	50,00	53	50,00	106	6,87
Dipendente cat. D	Laurea	230	38,27	371	61,73	601	38,98
Co.Co.Co.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Totale personale		564		978		1542	
Totale % sul personale complessivo		32,38		56,14		88,52	

⁽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 1.1 "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento", si riscontra un

aumento dei dipendenti uomini in tutti i livelli rispetto all'anno precedente, mentre il numero di dipendenti donne è notevolmente diminuito eccetto per la fascia d'età superiore ai 60 anni.

Con riferimento alla tabella 1.4 "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere", si riscontra una diminuzione dei dipendenti uomini e donne in tutte le fasce d'età. Ciò si riflette anche nella tabella 1.7 "Personale non dirigenziale suddiviso per livello di inquadramento e titolo di studio", ad eccezione dei dipendenti donne categoria C in possesso di laurea e dei dipendenti uomini categoria B in possesso di diploma di scuola superiore.

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	21	76	134	263	132	626	39,32	95,87	22	93	245	444	162	966	60,68	88,71
Part Time >50%	0	1	1	4	2	8	6,72	1,23	1	8	42	53	7	111	93,28	10,19
Part Time ≤50%	2	0	8	7	2	19	61,29	2,91	0	1	4	7	0	12	38,71	1,10
Totale	23	77	143	274	136	653			23	102	291	504	169	1089		
Totale %	1,32	4,42	8,21	15,73	7,81	37,49			1,32	5,86	16,70	28,93	9,70	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

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⁾
Smart working	11	31	60	100	49	251	25,61	50,00	9	54	210	337	119	729	74,39	60,70
Orario Flessibile	13	29	56	106	47	251	34,72	50,00	9	41	134	215	73	472	65,28	39,30
Totale	24	60	116	206	96	502			18	95	344	552	192	1201		
Totale %	1,41	3,52	6,81	12,10	5,64	29,48			1,06	5,58	20,20	32,41	11,27	70,52		

⁽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

Con il superamento della fase emergenziale, c'è stata una diminuzione della fruizione dell'istituto dello smart-working sia da

parte dei dipendenti uomini che donne nonché un aumento della flessibilità orario per entrambi i generi.

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	1135	29,94	2656	70,06	3791	61,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	171	43,40	223	56,60	394	6,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	194	9,79	1788	90,21	1982	32,02
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	23	100,00	23	0,37
Totale permessi	1500	24,23	4690	75,77	6190	

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

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

Si conferma la tendenza da parte del personale femminile a usufruire dei permessi L. 104/1992 e dei congedi parentali.

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 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

Nell'ambito delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e lavoro e nelle more del rinnovo del CCNL del Comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2019-2022, la Giunta regionale, con deliberazione n. 233 del 23/03/2022, ha approvato le "Disposizioni in ordine allo svolgimento del lavoro in modalità Smart Working", modificando il sistema di gestione della modalità lavorativa da regime emergenziale a regime ordinario. Previa stipulazione di un accordo individuale con l'Amministrazione, il personale a tempo pieno e parziale orizzontale può fruire di un massimo di due giornate alla settimana in modalità smart-working, mentre quello a tempo parziale verticale di una sola giornata alla settimana.

Inoltre, in occasione di allerte meteorologiche rosse ed arancioni, che interessano le località in cui il dipendente ha la residenza/domicilio o la località in cui vi è la sede lavorativa, tutti i dipendenti potranno usufruire di una o più giornate di

smart-working, anche in aggiunta ove necessario, indipendentemente dagli accordi individuali e dalla programmazione già in atto.

Attualmente, la prestazione lavorativa in modalità smart-working è effettuata dal dipendente mediante l'utilizzo di strumenti informatici di sua proprietà o nella propria disponibilità, tuttavia Regione Liguria si impegna a sostituire gradualmente gli strumenti in dotazione al dipendente presso l'Ente con dispositivi adeguatamente dotati, utilizzabili già per la prestazione lavorativa ordinaria in presenza presso l'ufficio ovvero con un dispositivo portatile.

Sempre in materia di politiche di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, la "flessibilità oraria", introdotta in via sperimentale durante l'epidemia da COVID-19, è diventata un istituto ordinario, che comporta un orario caratterizzato da una sola "fascia rigida" dalle 10:00 alle 12:30, durante cui l'assenza dal servizio deve essere giustificata.

Per quanto riguarda la formazione dei dipendenti della Giunta di Regione Liguria, sono in erogazione, come obbligatori, corsi di formazione generale (4 ore) e specifica (8 ore) sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in cui sono presenti degli interventi anche da parte della Consigliera di Parità e del Presidente del CUG. Tali corsi sono registrati e caricati sulla intranet regionale (piattaforma della formazione). In particolare, nel 2022 si è aggiornata la parte relativa al CUG, allo stress da lavoro correlato e alle molestie/violenze sui luoghi di lavoro.

Inoltre, è stata pubblicata la registrazione del corso sulla gestione delle aggressioni e delle molestie da parte dell'utenza per il personale dei Centri per l'Impiego tenutosi nel 2021.

In conformità a quanto previsto dall'art. 28 D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., Regione Liguria ha avviato un percorso di aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, peraltro già iniziato nel 2021. Tale valutazione si articolerà in due fasi:

1. somministrazione di un questionario, costruito ad hoc, per indagare i potenziali *stressor* derivanti dal "lavoro da remoto" per quei lavoratori che, per disposizione organizzativa, hanno lavorato e lavorano per la maggior parte del tempo da remoto;
2. somministrazione di un secondo questionario destinato a tutti i lavoratori, che valuti il rischio stress lavoro-correlato nei luoghi di lavoro, seguendo la metodologia prevista dall'INAIL, con suddivisione dei fattori di stress in aree chiave (ad esempio relazioni, ruolo, supporto del management ecc).

Infine, il CUG ha organizzato in data 14 dicembre 2022 un convegno per diffondere la conoscenza del suo ruolo e dei suoi compiti tra i dipendenti regionali. Ad esso hanno partecipato anche:

- l'Avv. Antonella Ninci, coordinatrice della Rete Nazionale dei CUG;
- il CUG dell'E.O. Ospedali Galliera,
- il CUG del Comune di Genova
- il CUG dell'Università di Genova

Oltre che un momento formativo, il convegno è stata un'importante occasione per confrontarsi con altre realtà pubbliche genovesi e "fare rete". All'evento è intervenuta per i saluti istituzionali anche l'Avv. Simona Ferro, Assessore alle Pari Opportunità, Stili di vita consapevoli, Cittadinanza Responsabile, Tutela e valorizzazione dell'Infanzia, Tutela degli Animali d'affezione, Tutela dei Consumatori, Sport, Organizzazione e Personale regionale, Politiche giovanili, Scuola e Università.

Il CUG ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024.

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	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⁾
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	60	0	60	100,00	0,50
economico - finanziaria	74	124	35	185	28	446	51,62	6,09	14	75	148	174	7	418	48,38	3,47
giuridico normativo	186	436	1225	1838	620	4305	46,51	58,76	174	612	1563	2093	509	4951	53,49	41,08
informatica	23	108	236	296	75	738	20,39	10,07	59	414	1004	1099	305	2881	79,61	23,90
Lingue	19	17	132	126	66	360	31,61	4,91	0	71	323	333	52	779	68,39	6,46
Competenze manageriali/Relazionali	36	65	124	379	61	665	39,19	9,08	40	113	315	458	106	1032	60,81	8,56
Tecnico-specialistico	0	25	110	154	0	289	57,23	3,94	0	59	24	133	0	216	42,77	1,79
Gestione del personale	49	58	149	193	74	523	25,61	7,14	40	231	642	545	61	1519	74,39	12,60
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	160	36	0	196	100,00	1,63
Totale ore	387	833	2011	3171	924	7326			327	1575	4179	4931	1040	12052		
Totale ore %	2,00	4,30	10,38	16,36	4,77	37,81			1,69	8,13	21,57	25,45	5,37	62,19		

⁽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

Con riferimento alla tabella "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età", si riscontra una maggiore partecipazione da parte delle donne ai corsi di formazione.

Si conferma l'aggiornamento della sezione dedicata al CUG all'interno dei corsi obbligatori sulla sicurezza.

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⁾	
Concorso pubblico per titoli ed esami per n. 5 Istruttori Amministrativi - C1 da adibire al Settore Politiche del Lavoro e CPI sede Imperia	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

Rispetto all'anno precedente, rimane invariata la composizione della commissione di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€7146,14	€0,00	€ -7146,14	--
Direttore	€10156,90	€6198,58	€ -3958,32	-63,86
Dirigente	€9443,36	€9497,79	€ 54,43	0,57
Dipendente cat. D7	€2775,12	€2772,91	€ -2,21	-0,08
Dipendente cat. D6	€2573,78	€2552,36	€ -21,42	-0,84
Dipendente cat. D5	€2405,98	€2467,95	€ 61,97	2,51
Dipendente cat. D4	€2345,35	€2316,68	€ -28,67	-1,24
Dipendente cat. D3	€2194,05	€2311,95	€ 117,90	5,10
Dipendente cat. D2	€2088,17	€2093,89	€ 5,72	0,27
Dipendente cat. D1	€1976,11	€1989,54	€ 13,43	0,68
Dipendente cat. C6	€2220,38	€2128,85	€ -91,53	-4,30
Dipendente cat. C5	€2103,36	€1998,45	€ -104,91	-5,25
Dipendente cat. C4	€1999,55	€2006,76	€ 7,21	0,36
Dipendente cat. C3	€1907,33	€1946,21	€ 38,88	2,00
Dipendente cat. C2	€1933,39	€1948,72	€ 15,33	0,79
Dipendente cat. C1	€1713,14	€1773,27	€ 60,13	3,39
Dipendente cat. B8	€2028,07	€1939,23	€ -88,84	-4,58
Dipendente cat. B7	€1956,69	€1645,61	€ -311,08	-18,90
Dipendente cat. B6	€1797,67	€1736,75	€ -60,92	-3,51
Dipendente cat. B5	€1807,83	€1879,51	€ 71,68	3,81
Dipendente cat. B4	€1885,24	€1711,82	€ -173,42	-10,13
Dipendente cat. B3	€1766,88	€1737,82	€ -29,06	-1,67
Dipendente cat. B2	€1679,95	€1694,12	€ 14,17	0,84
Dipendente cat. B1	€1743,97	€1690,89	€ -53,08	-3,14
Co.Co.Co.	€227,95	€0,00	€ -227,95	--

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? **Sì**

Nel 2022 è stato avviato un percorso di aggiornamento della valutazione da stress lavoro-correlato.

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.

Definizione e aggiornamento di strumenti specifici per le esigenze di conciliazione familiare (ad es smart-working, telelavoro...).

Valutazione del livello di utilizzo degli strumenti implementati da parte dei dipendenti con particolari necessità familiari attraverso report riepilogativi e approfondimenti qualitativi.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Nel 2022 il CUG di Regione Liguria ha organizzato un Convegno per diffondere tra tutti i dipendenti regionali la conoscenza

del Comitato, del suo ruolo e dei suoi compiti. Al Convegno hanno partecipato anche i Comitati di altri enti genovesi (Ospedale Galliera, Università degli studi di Genova, Comune di Genova) nonché una psicologa del lavoro.

Obiettivo:

Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere

Report annuale relativo all'evoluzione del personale regionale e pubblicazione sulla intranet della Giunta.

Obiettivo:

Formazione/sensibilizzazione e comunicazione su varie tematiche

Intervento video del Presidente del CUG all'interno del corso di formazione "Pari opportunità nell'organizzazione regionale".

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Convegno CUG

Presentazione del CUG da parte del Presidente nel corso di formazione "Pari Opportunità nell'Organizzazione Regionale".

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
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2023>