



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](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](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](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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini      |             |             |              |             |              |                         |                            | Donne       |             |              |              |              |              |                         |                            |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60         | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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                       |
| <b>Totale</b>                    | <b>5</b>    | <b>33</b>   | <b>57</b>   | <b>164</b>   | <b>89</b>   | <b>348</b>   |                         |                            | <b>23</b>   | <b>102</b>  | <b>281</b>   | <b>472</b>   | <b>161</b>   | <b>1039</b>  |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                  | <b>0,36</b> | <b>2,38</b> | <b>4,11</b> | <b>11,82</b> | <b>6,42</b> | <b>25,09</b> |                         |                            | <b>1,66</b> | <b>7,35</b> | <b>20,26</b> | <b>34,03</b> | <b>11,61</b> | <b>74,91</b> |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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             |
| <b>Totale personale</b>                   |                                | <b>564</b>      |                  | <b>978</b>      |                  | <b>1542</b>     |                  |
| <b>Totale % sul personale complessivo</b> |                                | <b>32,38</b>    |                  | <b>56,14</b>    |                  | <b>88,52</b>    |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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            |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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            |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 Consiglieria 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>