



Portale CUG

Relazione CUG

# Regione Liguria - 2024

*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
Personale non dirigente	Dipendenti	22	64	125	237	131	25	99	265	449	191
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato assessori	5	6	3	7	1	0	2	5	1	0
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato	2	3	1	1	0	3	1	0	1	0
	Comandati	0	0	5	7	6	0	2	3	5	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	2	16	9	0	0	6	20	6
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	1	2	2	0	0	0	1	2
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	1	1	2	0	0	0	3	2
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		29	73	138	273	151	28	104	279	480	202
Totale % sul personale complessivo		1,65	4,15	7,85	15,54	8,59	1,59	5,92	15,88	27,32	11,50

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>
Inferiore a 3 anni	23	33	61	92	36	245	35,66	39,71	23	50	135	188	46	442	64,34	42,10

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>
Tra 3 e 5 anni	6	40	70	140	84	340	37,69	55,11	5	53	132	241	131	562	62,31	53,52
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	10	2	13	46,43	2,11	0	1	3	8	3	15	53,57	1,43
Superiore a 10 anni	0	0	1	7	11	19	38,00	3,08	0	0	1	17	13	31	62,00	2,95
Totale	29	73	133	249	133	617			28	104	271	454	193	1050		
Totale %	1,74	4,38	7,98	14,94	7,98	37,01			1,68	6,24	16,26	27,23	11,58	62,99		

<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>
Personale di categoria B	Inferiore al Diploma superiore	25	55,56	20	44,44	45	3,31
Personale di categoria B	Diploma di scuola superiore	47	56,63	36	43,37	83	6,10
Personale di categoria B	Laurea	2	20,00	8	80,00	10	0,74
Personale di categoria C	Inferiore al Diploma superiore	7	33,33	14	66,67	21	1,54
Personale di categoria C	Diploma di scuola superiore	132	33,50	262	66,50	394	28,97
Personale di categoria C	Laurea	69	26,14	195	73,86	264	19,41
Personale di categoria D	Diploma di scuola superiore	50	51,02	48	48,98	98	7,21
Personale di categoria D	Laurea	228	55,61	182	44,39	410	30,15
Giornalisti tempo determinato	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Giornalisti a tempo determinato	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,22
Tempi determinati assessori	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Tempi determinati assessori	Diploma di scuola superiore	12	80,00	3	20,00	15	1,10
Tempi determinati assessori	Laurea	10	71,43	4	28,57	14	1,03
Totale personale		585		775		1360	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale % sul personale complessivo		35,11		46,52		81,63	

<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 degli uomini ultrasessantenni di 15 unità;
- un aumento delle donne ultrasessantenni di n. 33 unità;
- una diminuzione delle donne tra i 50 e i 60 anni di n. 24 unità;
- un notevole aumento delle donne tra 30 e 40 anni (circa 100 unità).

Con riferimento alla tabella 1.4 "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere", si riscontra:

- una sostanziale parità nella percentuale di uomini e donne con anzianità nei profili e livelli compresa tra i 3 e i 5 anni - è interessante notare che rispetto all'anno precedente la percentuale di uomini è calata dal 87,93% al 55,11%;
- conseguentemente è aumentata la percentuale di uomini con anzianità inferiore ai 3 anni (dal 2,01% al 39,71%);
- la situazione delle donne, invece, non risulta particolarmente mutata.

Con riferimento alla tabella 1.7 "Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio", si riscontra una forte diminuzione della percentuale di donne di categoria D laureate rispetto all'anno precedente, passando da n. 371 nel 2022 a 182 unità nel 2023.

## 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	26	71	131	257	147	632	39,40	95,18	28	99	233	417	195	972	60,60	88,93
Part Time >50%	1	0	2	5	1	9	7,69	1,36	0	5	41	55	7	108	92,31	9,88
Part Time ≤50%	2	2	5	11	3	23	63,89	3,46	0	0	5	8	0	13	36,11	1,19
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>138</b>	<b>273</b>	<b>151</b>	<b>664</b>			<b>28</b>	<b>104</b>	<b>279</b>	<b>480</b>	<b>202</b>	<b>1093</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,65</b>	<b>4,15</b>	<b>7,85</b>	<b>15,54</b>	<b>8,59</b>	<b>37,79</b>			<b>1,59</b>	<b>5,92</b>	<b>15,88</b>	<b>27,32</b>	<b>11,50</b>	<b>62,21</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

### 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	10	29	67	110	52	268	29,35	100,00	13	71	200	346	15	645	70,65	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	10	29	67	110	52	268			13	71	200	346	15	645		
Totale %	1,10	3,18	7,34	12,05	5,70	29,35			1,42	7,78	21,91	37,90	1,64	70,65		

<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

Per quanto riguarda la tabella n. 1.2, denominata "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza", non si riscontrano particolari cambiamenti rispetto ai dati contenuti nella Relazione dell'anno precedente, in quanto c'è stato un passaggio da un fascia d'età all'altra.

Per quanto riguarda la tabella n. 1.9 denominata "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età", si riscontra:

- diminuzione notevole di donne ultrasessantenni che usufruiscono dello smart-working, passando da n. 119 unità nel 2022 a n. 15 unità nel 2023;
- la flessibilità oraria non è evidenziata nella succitata tabella in quanto nell'anno 2023 è diventata orario ordinario.

## 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	1304	28,15	3328	71,85	4632	48,04
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	276	26,64	760	73,36	1036	10,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	273	7,40	3414	92,60	3687	38,24
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	20	6,99	266	93,01	286	2,97
Totale permessi	1873	19,43	7768	80,57	9641	

<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 n. 1.10 denominata "Fruizione dei congedi parentali e permessi l. 104/1992 per genere" , si riscontra un notevole aumento dei permessi usufruiti da entrambi i generi, in particolare:

- i permessi giornalieri l. 104/92 usufruiti dagli uomini sono aumentati da 1135 nel 2022 a 1304 nel 2023;
- i permessi giornalieri l. 104/92 usufruiti dalle donne sono aumentati da 2656 nel 2022 a 3328 nel 2023;
- i permessi orari l.104/92 usufruiti dagli uomini sono aumentati da 171 nel 2022 a 276 nel 2023;
- i permessi orari l.104/92 usufruiti dalle donne sono aumentati da 223 nel 2022 a 760 nel 2023;
- i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dagli uomini sono aumentati da 194 nel 2022 a 273 nel 2023;
- i permessi giornalieri per congedi parentali usufruiti dalle donne sono aumentati da 1788 nel 2022 a 3414 nel 2023;
- nel 2022 nessun uomo ha usufruito dei permessi orari per congedi parentali, mentre nel 2023 sono state richieste e concesse 20 ore;
- i permessi orari per congedi parentali usufruiti dalle donne sono aumentati da 23 nel 2022 a 266 nel 2023.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

## 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, Regione Liguria continua ad implementare un numero elevato di diverse tipologie di part-time, lo smart-working e la flessibilità oraria. Con la DGR n.1298 del 22/12/2023 ha inoltre approvato la disciplina del lavoro da remoto, in conformità al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2022. Quest'ultimo istituto ha trovato applicazione a partire dall'anno 2024 pertanto non è stato possibile uno specifico monitoraggio all'interno della presente relazione.

Al fine di accrescere la consapevolezza tra i dipendenti in merito agli istituti di flessibilità attualmente a disposizione nell'ente, Il Comitato Unico di Garanzia ha organizzato, in collaborazione con il Settore Risorse Umane, un seminario in data

14/12/2023 ad oggetto "Conciliazione dei tempi di vita e lavoro - Gli istituti inerenti il rapporto di lavoro", in cui sono stati affrontati i seguenti argomenti: smart-working e lavoro da remoto, orario di lavoro e flessibilità, congedi parentali ed aspettative, assenze per malattia e terapie salvavita, permessi legge 104/92 e congedo straordinario art. 42 Dlgs 151/2001. Il seminario ha riscontrato una buona partecipazione e ne è stata richiesta una seconda edizione.

Inoltre, per quanto riguarda la formazione dei dipendenti, sono in erogazione corsi obbligatori di formazione generale (4 ore) e specifica (8 ore) sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in cui sono presenti degli interventi da parte della Consigliera di Parità e del Presidente del CUG sui temi delle pari opportunità. Tali corsi sono registrati e caricati sulla intranet regionale (piattaforma della formazione). In particolare, nel 2022 è stata 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 28 D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii., Regione Liguria ha avviato nel 2021 un percorso di aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Tale valutazione si è articolata 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). I questionari sono stati somministrati dal Settore Risorse Umane al personale regionale nel 2023 e ad inizio 2024 la società incaricata della loro valutazione ha presentato i risultati al gruppo di lavoro all'uopo preposto. L'Amministrazione sta valutando le azioni da intraprendere per correggere le situazioni a rischio.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è stata invitata alla presentazione dei risultati della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. La stessa riferirà tali risultati nella prossima riunione del Comitato al fine di intraprendere eventuali azioni a livello di CUG regionale.

### 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>(2)</sup>
Comunicazione	0	4	0	0	0	4	10,00	0,04	4	4	4	16	8	36	90,00	0,21
ECONOMICO-FINANZIARIA	28	157	220	428	87	920	38,69	9,26	22	280	507	577	72	1458	61,31	8,35
giuridico normativo	314	587	1595	2446	982	5924	42,77	59,63	268	878	2448	3318	1015	7927	57,23	45,37
Manageriale	2	37	213	369	107	728	24,94	7,33	42	217	878	922	132	2191	75,06	12,54
Multidisciplinare	0	0	32	16	0	48	44,86	0,48	0	11	32	16	0	59	55,14	0,34
Tecnico-specialistico	3	14	57	35	3	112	42,11	1,13	0	16	78	50	10	154	57,89	0,88
informatica	60	178	357	393	147	1135	27,90	11,42	77	342	925	1196	393	2933	72,10	16,79
ORGANIZZAZIONE PERSONALE E LAVORO AGILE	2	12	52	142	147	355	41,47	3,57	3	8	160	264	66	501	58,53	2,87
internazionale europea	32	120	52	108	88	400	20,00	4,03	48	112	440	848	152	1600	80,00	9,16
Transizione ecologica e innovazione sostenibile nella Pubblica Amministrazione	0	0	3	15	0	18	27,27	0,18	21	3	9	12	3	48	72,73	0,27
Finanza, contabilità e tributi	14	14	0	21	0	49	48,04	0,49	7	0	11	28	7	53	51,96	0,30
Lingue	0	35	46	112	49	242	32,14	2,44	0	14	101	291	105	511	67,86	2,92
Totale ore	455	1158	2627	4085	1610	9935			492	1885	5593	7538	1963	17471		
Totale ore %	1,66	4,23	9,59	14,91	5,87	36,25			1,80	6,88	20,41	27,50	7,16	63,75		

<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**

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>	
Progressioni verticali - Cat D	1	33,33	2	66,67	3	5,45	Uomo
Concorso per n. 2 unità di funzionario tecnico amministrativo - chimica/scienze ambientali	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Donna
Concorso per n. 2 unità di funzionario economico finanziario	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Uomo
Concorso per n. 2 unità di funzionario tecnico amministrativo geologo	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Concorso per n. 2 unità di funzionario amministrativo giuridico	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Concorso per n. 1 unità di funzionario tecnico amministrativo informatico	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Concorso per n. 3 unità di funzionario tecnico amministrativo ingegnere civile-architetto	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Concorso per n. 2 unità di funzionario tecnico amministrativo architetto area urbanistica	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Selezione pubblica a tempo determinato per n. 1 unità di autista specializzato per il Settore Presidenza	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Chiamata ex art. 16 L. 56/87 per n. 2 autisti	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Donna
Procedura comparativa per esami per copertura a tempo indeterminato della posizione dirigenziale area Risorse Umane	3	75,00	1	25,00	4	7,27	Uomo
Selezione pubblica per titoli ed esami per n. 1 unità di istruttore servizi tecnico amministrativi	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Selezione pubblica per titoli ed esami per n. 1 4 unità di funzionario tecnico amministrativo ingegnere per il dipartimento ambiente e protezione civile	1	25,00	3	75,00	4	7,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione pubblica per titoli ed esami per l'assunzione a tempo determinato di n. 14 unità di funzionario servizi tecnico amministrativi geologo per il dipartimento ambiente e protezione civile	2	50,00	2	50,00	4	7,27	Uomo
Totale personale	25		30		55		
Totale % sul personale complessivo	1,50		1,80		3,30		

<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

### 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 %
Personale di categoria B1	€1568,88	€1637,73	€ 68,85	4,20
Personale di categoria B2	€1647,36	€1582,87	€ -64,49	-4,07
Personale di categoria B3	€1646,09	€1563,29	€ -82,80	-5,30
Personale di categoria B4	€1820,49	€1626,33	€ -194,16	-11,94
Personale di categoria B5	€1731,71	€1653,63	€ -78,08	-4,72
Personale di categoria B6	€1710,10	€1697,30	€ -12,80	-0,75
Personale di categoria B7	€1781,96	€1622,22	€ -159,74	-9,85
Personale di categoria B8	€1783,65	€1777,82	€ -5,83	-0,33
Personale di categoria C1	€1605,46	€1655,22	€ 49,76	3,01
Personale di categoria C2	€1748,08	€1767,54	€ 19,46	1,10
Personale di categoria C3	€1823,42	€1797,81	€ -25,61	-1,42
Personale di categoria C4	€1864,00	€1872,01	€ 8,01	0,43
Personale di categoria C5	€1870,33	€1911,69	€ 41,36	2,16
Personale di categoria C6	€2013,03	€1885,31	€ -127,72	-6,77
Personale di categoria D1	€1817,21	€1809,68	€ -7,53	-0,42
Personale di categoria D2	€2078,70	€1942,80	€ -135,90	-7,00
Personale di categoria D3	€2067,96	€2153,59	€ 85,63	3,98
Personale di categoria D4	€2138,72	€2167,52	€ 28,80	1,33
Personale di categoria D5	€2172,28	€2232,42	€ 60,14	2,69

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale di categoria D6	€2407,54	€2363,94	€ -43,60	-1,84
Personale di categoria D7	€2510,89	€2504,23	€ -6,66	-0,27
GIORNALISTI	€2431,70	€5320,80	€ 2889,10	54,30
Dipendenti a tempo determinato assessori	€2654,13	€2630,95	€ -23,18	-0,88

## 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**

La valutazione dello stress lavoro correlato è stata effettuata nel 2023 tramite somministrazione di due questionari:

- questionario volto ad 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 (smart-working);
- questionario destinato a tutti i lavoratori volto a valutare il rischio stress lavoro correlato secondo la metodologia prevista dall'INAIL, con suddivisione dei fattori di stress in aree chiave.

I risultati sono stati presentati al gruppo di lavoro a fine 2023 dalla società incaricata della loro valutazione.

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:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Un report annuale relativo all'evoluzione del personale della Giunta regionale e pubblicazione nel sito web e nell'area Intranet della Regione Liguria.

Obiettivo:

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Un seminario sul tema degli strumenti di work-life balance con almeno 30/40 partecipanti.

Obiettivo:

Conciliazione e Flessibilità

Monitoraggio della diffusione degli strumenti di flessibilità e di lavoro agile.

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

Iniziative di presentazione e diffusione del Codice di condotta (successivamente alla sua adozione).

Obiettivo:

Azioni di Formazione e Sensibilizzazione

Promozione del corso di formazione "RIFORMA Mentis" sulla piattaforma Syllabus al fine della partecipazione di almeno il 30% dei dipendenti dell'ente.

## 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 No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Seminario in data 14/12/2023 ad oggetto "Conciliazione dei tempi di vita e lavoro - Gli istituti inerenti il rapporto di lavoro".

---

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Regione Liguria ha partecipato ai seguenti incontri della Rete Nazionale:

- *"Benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità"* in data 08/11/2023 dalle ore 09:00 alle ore 13:30 (online);
  - *"Bilancio di genere: un'opportunità per un futuro giusto e sostenibile"* in data 02/10/2023 dalle ore 09:00 alle ore 14:00 (in presenza a Roma);
  - *"La parità di genere si può gestire: prassi di riferimento UNI/DPR 125/2022"* in data 06/04/2023 dalle 14:00 alle 15:30 (online).
- 

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2024>