



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Liguria - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Liguria

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Genova

CAP: 16121

Indirizzo: v. Fieschi, 15

Codice Amministrazione: r_liguri

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2022

2021 - 2023 2022-2024

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

2023

2023 – 2025

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

no-

triennale/r_liguri/2023-2025/piano_azioni_pos

itive_r_liguri-triennio_2023-2025-

anno_2023.pdf) (189.13 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Dipendenti	19	70	120	229	144	20	106	253	444	215
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato	1	2	0	1	0	2	1	0	1	0
Personale non dirigente	Dipendenti a tempo determinato assessori	6	2	3	5	0	1	1	4	2	0
Personale non dirigente	Comandati	0	0	0	1	0	0	2	1	2	0
Personale non dirigente	Collaboratori	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	2	13	9	0	0	6	12	8
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	2	3	3	0	0	0	5	3
Dirigente di livello non generale	Dirigenti in comando	0	1	3	6	9	0	0	2	5	0
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	1	2	1	0	0	0	4	2
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Direttori in comando	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		26	75	132	262	167	23	110	266	475	229

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
Totale % sul personale complessivo		1,47	4,25	7,48	14,84	9,46	1,30	6,23	15,07	26,91	12,97

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	16	23	21	26	4	90	39,13	14,85	13	29	52	40	6	140	60,87	13,27
Tra 3 e 5 anni	8	38	93	154	99	392	36,33	64,69	10	64	166	317	130	687	63,67	65,12
Tra 5 e 10 anni	2	13	9	53	33	110	35,71	18,15	0	17	39	78	64	198	64,29	18,77
Superiore a 10 anni	0	0	1	5	8	14	31,82	2,31	0	0	1	14	15	30	68,18	2,84
Totale	26	74	124	238	144	606			23	110	258	449	215	1055		
Totale %	1,57	4,46	7,47	14,33	8,67	36,48			1,38	6,62	15,53	27,03	12,94	63,52		

⁽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

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 area operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	28	58,33	20	41,67	48	2,90
Dipendente area operatori esperti	Diploma di scuola superiore	46	54,76	38	45,24	84	5,08
Dipendente area operatori esperti	Laurea	2	18,18	9	81,82	11	0,66
Dipendente area istruttori	Inferiore al Diploma superiore	7	36,84	12	63,16	19	1,15
Dipendente area istruttori	Diploma di scuola superiore	133	34,82	249	65,18	382	23,08
Dipendente area istruttori	Laurea	70	25,83	201	74,17	271	16,37
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	45	51,72	42	48,28	87	5,26

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	Laurea	228	35,02	423	64,98	651	39,34
Dipendenti a tempo determinato assessori	Diploma di scuola superiore	8	57,14	6	42,86	14	0,85
Dipendenti a tempo determinato assessori	Laurea	6	85,71	1	14,29	7	0,42
Dipendenti del Consiglio regionale	Inferiore al Diploma superiore	6	35,29	11	64,71	17	1,03
Dipendenti del Consiglio regionale	Diploma di scuola superiore	11	28,95	27	71,05	38	2,30
Dipendenti del Consiglio regionale	Laurea	11	42,31	15	57,69	26	1,57
Totale personale		601		1054		1655	
Totale % sul personale complessivo		34,05		59,72		93,77	

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

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

Tabella 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.

La percentuale maggiore del personale è di genere femminile e di età compresa tra i 51 e i 60 anni.

Tabella 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.

La maggior parte dei dipendenti di genere maschile e femminile ha un'anzianità di servizio compresa tra 3 e 5 anni.

Anche con riferimento alle diverse anzianità di servizio, si riscontra una sostanziale parità di genere.

Tabella 1.6 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio.

A parità di inquadramento, le donne hanno tendenzialmente un titolo di studio superiore rispetto agli uomini.

Fanno eccezione i dipendenti assunti a tempo determinato negli staff degli assessori.

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	24	73	125	250	164	636	39,24	96,07	22	107	224	414	218	985	60,76	89,30
Part Time >50%	0	2	2	6	1	11	9,82	1,66	0	2	35	53	11	101	90,18	9,16
Part Time ≤50%	2	0	5	6	2	15	46,88	2,27	1	1	7	8	0	17	53,13	1,54
Totale	26	75	132	262	167	662			23	110	266	475	229	1103		
Totale %	1,47	4,25	7,48	14,84	9,46	37,51			1,30	6,23	15,07	26,91	12,97	62,49		

⁽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	12	38	61	110	47	268	25,79	97,10	17	76	210	328	140	771	74,21	97,35
Personale che fruisce del lavoro da remoto	1	1	3	2	1	8	27,59	2,90	1	4	8	7	1	21	72,41	2,65
Totale	13	39	64	112	48	276			18	80	218	335	141	792		
Totale %	1,22	3,65	5,99	10,49	4,49	25,84			1,69	7,49	20,41	31,37	13,20	74,16		

⁽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

Tabella 1. 2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

Il personale che usufruisce del part-time >50% è prevalentemente femminile.

Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.

Le percentuali di fruizione dello smart-working e del lavoro da remoto denotano una sostanziale parità tra uomini e donne.

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	1584	26,93	4299	73,07	5883	56,16
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	205	40,43	302	59,57	507	4,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	324	8,04	3706	91,96	4030	38,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	3,64	53	96,36	55	0,53
Totale permessi	2115	20,19	8360	79,81	10475	

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

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

Tabella 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Si rileva una fruizione nettamente superiore per le donne.

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

- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

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, che ha trovato applicazione a partire dall'anno 2024. 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 della 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, per correggere le situazioni a rischio, ha deciso di progettare, su base biennale, azioni formative per tutto il personale dipendente sull'argomento "Gestione dello stress" nonché di monitorare, su base annuale, gli Eventi Sentinel (gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori).

Da partire dal 2024, il Piano Triennale delle Azioni Positive è integrato nel Gender Equality Plan all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (documento programmatico della Pubblica Amministrazione). Le azioni positive sono state implementate nel corso dell'anno.

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Total ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Total ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso per esami per n. 1 istruttore tecnico amministrativo restauratore	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Donna
Concorso per n. 1 istruttore servizi amministrativi - sede di Roma	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso per titoli ed esami per n. 1 unità di funzionario servizi amministrativi - sede di Roma	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
Procedura comparativa per esami per dirigente settore energia e sviluppo del sistema logistico e portuale	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Procedura comparativa per esami per dirigente USS coordinamento amministrativo ed autorità contabile fondi strutturali	1	33,33	2	66,67	3	20,00	Uomo
Totale personale	6		9		15		
Totale % sul personale complessivo	0,34		0,51		0,85		

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

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

Tabella 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Si rileva il rispetto della normativa relativa alla parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso.

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 %
Dipendente area operatori esperti	€1753,05	€1655,97	€ -97,08	-5,86
Dipendente area istruttori	€1877,25	€1803,94	€ -73,31	-4,06
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	€2130,28	€2090,36	€ -39,92	-1,91
Dipendenti a tempo determinato assessori	€2191,30	€1815,69	€ -375,61	-20,69
Dirigente	€5357,66	€5087,99	€ -269,67	-5,30
Dirigente a tempo determinato	€4927,14	€5474,51	€ 547,37	10,00
Vice Direttore	€4983,83	€6133,62	€ 1149,79	18,75
Vice Direttore a tempo determinato	€6006,49	€0,00	€ -6006,49	--
Direttore	€7349,65	€6916,16	€ -433,49	-6,27
Segretario generale	€8198,85	€0,00	€ -8198,85	--

Tabella 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Le retribuzioni sono stabilite dai rispettivi 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 2023 è stata effettuata da una società esterna l'indagine relativa alla valutazione dello stress lavoro correlato, i cui risultati sono stati condivisi nel 2024. Successivamente l'Amministrazione ha intrapreso attività formative specifiche per correggere le situazioni di rischio.

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**

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG propone la creazione di uno sportello d'ascolto per i dipendenti, composto da n. 2 componenti CUG con idoneo titolo di studio.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Informalmente il CUG ha sentito dei dipendenti che lamentavano situazioni di disagio lavorativo, risolte con successo.

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:	Promozione tra i dipendenti del corso di formazione "RIFORMA MENTIS" su Syllabus di formazione:
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:	
3	
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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- L'unico parere chiesto dall'Amministrazione ha riguardato il PAP

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?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

Oltre a quanto precedentemente indicato, la **Presidente** del CUG ha partecipato ai seguenti **eventi organizzati dalla Rete nazionale:**

- 18 marzo 2024 "La P.A. in azione. Insieme contro la violenza sulle donne", online.
- 13 giugno 2024 "Quando la violenza di genere diventa digitale", online.
- 06 novembre 2026 "Violenza di genere, tutela della salute e azioni di prevenzione per la promozione di una cultura del rispetto" c/o Istituto Superiore di Sanità.
- 07 novembre 2024 "Processo allo stupro. La vittima tra giustizia e pregiudizio", online.
- 20 novembre 2024 "Violenza sulle donne, riconoscerla per intervenire e costruire una nuova cultura del rispetto", online.
- 25 novembre 2024 "Violenze e molestie - quello che le donne non dicono" c/o Palazzo INAIL, Roma.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2025>