



Portale CUG

Relazione CUG

Regione Liguria - 2026

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
Personale non dirigente	Dipendenti	19	76	118	223	137	20	114	256	440	218
Personale non dirigente	Area collaboratori a tempo determinato	7	3	1	4	1	3	0	7	3	0
Personale non dirigente	Personale esterno	13	9	6	6	6	20	11	8	7	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	2	14	9	0	0	1	18	7
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	1	1	2	0	0	0	0	2
Dirigente di livello generale	Dirigenti in comando	0	1	3	5	7	0	0	3	6	0
Dirigente di livello generale	Direttori	0	0	1	3	0	0	0	0	2	2
Dirigente di livello generale	Direttori a tempo determinato	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		39	89	132	258	164	43	125	275	476	231
Totale % sul personale complessivo		2,13	4,86	7,21	14,08	8,95	2,35	6,82	15,01	25,98	12,61

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	8	26	20	23	6	83	34,58	14,36	12	36	51	52	6	157	65,42	14,90

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⁾
Tra 3 e 5 anni	9	32	50	52	14	157	36,51	27,16	7	57	89	88	32	273	63,49	25,90
Tra 5 e 10 anni	2	15	26	72	42	157	32,71	27,16	1	20	88	141	73	323	67,29	30,65
Superiore a 10 anni	0	3	23	77	78	181	37,55	31,31	0	1	30	163	107	301	62,45	28,56
Totale	19	76	119	224	140	578			20	114	258	444	218	1054		
Totale %	1,16	4,66	7,29	13,73	8,58	35,42			1,23	6,99	15,81	27,21	13,36	64,58		

⁽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	31	60,78	20	39,22	51	3,09
Dipendente area operatori esperti	Diploma di scuola superiore	37	61,67	23	38,33	60	3,64
Dipendente area operatori esperti	Laurea	2	22,22	7	77,78	9	0,55
Dipendente area istruttori	Inferiore al Diploma superiore	22	70,97	9	29,03	31	1,88
Dipendente area istruttori	Diploma di scuola superiore	125	34,82	234	65,18	359	21,77
Dipendente area istruttori	Laurea	69	27,71	180	72,29	249	15,10
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	45	49,45	46	50,55	91	5,52
Dipendente area funzionari e dell'elevata qualificazione	Laurea	227	32,95	462	67,05	689	41,78
Dipendenti a tempo determinato assessori	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Dipendenti tempo determinato assessori	Diploma di scuola superiore	7	46,67	8	53,33	15	0,91
Dipendente tempo determinato assessori	Laurea	9	75,00	3	25,00	12	0,73
Dipendenti del Consiglio regionale	Inferiore al Diploma superiore	6	35,29	11	64,71	17	1,03

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
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	1,58
Totale personale		602		1047		1649	
Totale % sul personale complessivo		35,04		60,94		95,98	

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

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

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

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	19	75	117	236	150	597	37,83	95,98	19	110	219	419	214	981	62,17	89,18
Part Time >50%	0	1	2	6	2	11	9,40	1,77	0	4	38	48	16	106	90,60	9,64
Part Time ≤50%	0	0	5	5	4	14	51,85	2,25	1	0	3	8	1	13	48,15	1,18
Totale	19	76	124	247	156	622			20	114	260	475	231	1100		
Totale %	1,10	4,41	7,20	14,34	9,06	36,12			1,16	6,62	15,10	27,58	13,41	63,88		

⁽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⁾

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 agile	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

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

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

Si riscontra una fruizione nettamente superiore per le donne

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, 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 Sentinella (gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori).

A 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	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale 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⁾	
selezione pubblica per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 3 unità di personale appartenenti all'Area degli Operatori Esperti riservata esclusivamente ai soggetti di cui all'art.1 della Legge 12 marzo 1999	1	33,33	2	66,67	3	21,43	Uomo
selezione pubblica per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 unità di personale appartenenti all'Area degli Operatori Esperti riservata esclusivamente ai soggetti di cui all'art.18 comma 2 della legge 12 marzo 1999	2	66,67	1	33,33	3	21,43	Uomo
concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità di personale con qualifica dirigenziale	3	60,00	2	40,00	5	35,71	Uomo
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	66,67	1	33,33	3	21,43	Uomo
Totale personale	8		6		14		
Totale % sul personale complessivo	0,47		0,35		0,81		

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

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

Si riscontra 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
Dipendente 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
Direttore generale	€6113,32	€6524,89	€ 411,57	6,31
Segretario generale	€8198,85	€0,00	€ -8198,85	--

Le retribuzioni sono stabilite dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Non so**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il CUG propone la realizzazione di uno sportello di ascolto per migliorare il benessere dei dipendenti

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:	evento "Dalle buone parole ai buoni fatti" in data 18 febbraio 2025, totale formazione 2 ore
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?

- Piani di formazione del personale
- Parere chiesto dall'Amministrazione relativo al 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 alle iniziative di seguito riportate.

- 5 marzo 2025 "Benessere e parità di genere nelle aziende pubbliche: esperienze a confronto" - ASL1 (relatrice)
- 6 marzo 2025 "Tavolo pari opportunità: azioni in campo" - Impresa Donne Confesercenti Sanremo (relatrice)
- 4 aprile 2025 "Autismo e progetto di vita" - Lions Torretta Savona (relatrice)
- 13 maggio 2025 "Etica ed innovazione per costruire il lavoro del futuro. Nuovi modelli per una parità sostenibile nelle organizzazioni pubbliche e private" - Roma - Rete Nazionale CUG
- 16 maggio 2025 "Al per il bene comune. Innovazione al servizio della comunità" - Lions Torretta Savona (relatrice)
- 8 luglio 2025 "Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Quali gli interventi dell'Unione Europea" - MCL (relatrice)
- 1 ottobre 2025 "Seminare fiducia, coltivare legami, generare valore" - Bologna - Rete Nazionale CUG
- 10 novembre 2025 "Trasparenza salariale in considerazione della direttiva (UE 2023/970)" - Roma - Rete Nazionale CUG
- 25 novembre 2025 "Il lavoro non deve fare male" - CISL (relatrice)

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-liguria-2026>