



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](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                             | 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 % <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               | 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 % <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                   | 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                      |
| <b>Totale</b>                    | 19     | 76         | 119        | 224        | 140  | 578    |                         |                            | 20    | 114        | 258        | 444        | 218   | 1054   |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                  | 1,16   | 4,66       | 7,29       | 13,73      | 8,58 | 35,42  |                         |                            | 1,23  | 6,99       | 15,81      | 27,21      | 13,36 | 64,58  |                         |                            |

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

<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

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 % <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    | 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  |                         |                            |

<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> |

| 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                          | 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  |                         |                            |

<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

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

<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 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 lamentele 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 % <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> |
|                 | 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 %    | --     | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            | --   | --         | --         | --         | --   | --     |                         |                            |

<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> |            |
| 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            |                  |            |

<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 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>