

Relazione CUG

Comune di Savona - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

Amministrazione

Regione:

Comune di Savona

	J
Provincia:	SV
Comune:	Savona
CAP:	17100
Indirizzo:	Corso Italia, 19
Codice Amministrazione:	c_i480
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Liguria

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021 - 2023	2022-2024
piano_azioni_positive_c_i480- triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pi	piano_azioni_positive_c_i480- triennio_2022-2024-anno_2022.pdf a (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-	no- s triennale/c_i480/2022-2024/piano_azioni_pos itive_c_i480-triennio_2022-2024- anno_2022.pdf) (2.19 MB)
2023	2024
2023 - 2025	2024-2026

2023	2024
2023 - 2025	2024-2026
piano_azioni_positive_c_i480-	piano_azioni_positive_c_i480-

triennio 2023-2025-anno 2023.pdf triennio 2024-2026-anno 2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

<u>no-</u> no-



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

<u>triennale/c_i480/2023-2025/piano_azioni_pos triennale/c_i480/2024-2026/piano_azioni_pos itive_c_i480-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)</u> (1.77 MB) <u>itive_c_i480-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)</u> (3.44 MB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	3	0	0	0	2	0
Personale non dirigente		7	9	12	54	28	8	9	42	108	26
Totale persona	ıle	7	9	12	55	31	8	9	42	110	26
Totale % sul personale complessivo		2,27	2,91	3,88	17,80	10,03	2,59	2,91	13,59	35,60	8,41

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

	Uom	Jomini							Doni	ne						
Permanenza nel profilo e livello	< 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
	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	0	0	0,00	
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %							·						-			

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	2,32
Categoria B	Diploma di scuola superiore	9	36,00	16	64,00	25	8,28
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	13	36,11	23	63,89	36	11,92

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,99
Categoria B	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,99
Categoria C	Diploma di scuola superiore	39	41,05	56	58,95	95	31,46
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	3,31
Categoria C	Laurea	3	33,33	6	66,67	9	2,98
Categoria C	Laurea magistrale	8	19,05	34	80,95	42	13,91
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	13	59,09	9	40,91	22	7,28
CATEGORIA D	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	1,32
CATEGORIA D	Laurea magistrale	19	41,30	27	58,70	46	15,23
Totale personale		109		193		302	
Totale % sul perso	nale complessivo	35,28		62,46		97,73	

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

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomin	i							Donne	!						
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Part Time ≤50%	0	0	1	3	1	5	50,00	4,39	0	0	1	3	1	5	50,00	2,56
Part Time >50%	0	0	1	1	2	4	11,76	3,51	0	0	5	20	5	30	88,24	15,38
Tempo Pieno	7	9	10	51	28	105	39,62	92,11	8	9	36	87	20	160	60,38	82,05
Totale	7	9	12	55	31	114			8	9	42	110	26	195		
Totale %	2,27	2,91	3,88	17,80	10,03	36,89			2,59	2,91	13,59	35,60	8,41	63,11		

⁽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



La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	i							Donne	!						
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Smart Working Conciliativo	0	1	0	4	4	9	18,75	29,03	0	0	2	28	9	39	81,25	58,21
Rimborso spese di trasporto	2	5	2	8	5	22	45,83	70,97	2	0	3	17	4	26	54,17	38,81
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	1	1	100,00	1,49
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	1	1	100,00	1,49
Totale	2	6	2	12	9	31			2	0	5	45	15	67		·
Totale %	2,04	6,12	2,04	12,24	9,18	31,63			2,04	0,00	5,10	45,92	15,31	68,37		

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

Il comune di Savona ha approvato un regolamento su smart working sul quale non vi è stato interlucuzione con il CUG oggetto di futura modifica in qunato non completamente conforme alle attuali disposizioni.

Con il protrasi dello stato di emergenza sono stati sottoscritti accordi individuali con i lavoratori

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	10	23,26	33	76,74	43	89,58
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	40,00	3	60,00	5	10,42
Totale permessi	12	25,00	36	75,00	48	

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



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

⁽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

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

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

- 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?:

In relazione al Piano 2020-2022 si rileva la mancanza di fase monitoraggio e verifica.

Non si è a conoscenza di Nuovo Piano per la formazione del personale.

Non abbiamo dati a disposizione su partecipazione corsi e modalità

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uom	Jomini								ne						
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
	0	0	0	0	0	0	0,00		0	0	0	0	0	0	0,00	
	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

No

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Cocorso per l'assunzione di uno Specialista della Comunicazione URP	1	25,00	3	75,00	4	30,77	Uomo
Concorso per l'assunzione di un Direttore Teatro	2	50,00	2	50,00	4	30,77	Donna
Concorso per l'assunzione di un Dirigente Lavori Pubblci ed Ambiente	2	40,00	3	60,00	5	38,46	Donna
Totale personale	5		8		13		
Totale % sul personale complessivo	1,62		2,59		4,21		

 $^{^{} ext{ iny (1)}}$ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

Prevale la componente femminile anche in relazione al numero maggiore di donne presenti nell'amministrazione comunale

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 %
	€0,00	€0,00		

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Portale CUG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

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

Redazione di un Codice etico

In fase di programmazione l'istituzione di uno sportello d'ascolto cercando di collaborazione di dottorandi universitari

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto:	Provvedimento Segretario Comunale
Data:	26/11/2019
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001	
Interventi realizzati a costo zero:	Non so
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	spazio dedicato su sito istituzionale
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No



Format 2 della direttiva n. 2/2019

http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni No esterne?:

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

• Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

• Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

• Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2021 l'attività del Cug si è focalizzata solo su alcuni temi e ha avuto difficoltà a gestire l'attività in considerazione della perdurante emergenza sanitaria e dello stato di predissesto del Comune che ha portato a ulteriori tagli di spesa e a una contrazione della possibilità di procedere a nuove assunzioni, con ricadute sul benessere organizzativo.

Si rende sempre più necessario lavorare in sinergia con l'amministrazione per provvedere a realizzare indagini sul benessere organizzativo e da stress correlato.

Sarebbe auspicabile nominare una Consigliera di Fiducia (figura prevista dalla Raccomandazione 92/131 della Commissione europea del 27 novembre 1991- organo di garanzia, indipendente), in qualità di Esperta che fornisca consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di molestie morali o sessuali e di adottare, conseguentemente, un codice di condotta che delinei la procedura da seguire in detti casi.

Si è completata l'adesione alla Rete dei CUG.

In fase di avvio gruppo di lavoro per redazioen Codice Etico.

Source URL: http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2022

