



## Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Savona - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Savona

Regione: Liguria

---

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

---

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

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

---

2021 - 2023

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i480-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_i480-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)) (435.43 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
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 personale		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

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>
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<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>
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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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 personale complessivo		35,28		62,46		97,73	

<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

## 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>
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		

<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 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
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>31</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>67</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,04</b>	<b>6,12</b>	<b>2,04</b>	<b>12,24</b>	<b>9,18</b>	<b>31,63</b>			<b>2,04</b>	<b>0,00</b>	<b>5,10</b>	<b>45,92</b>	<b>15,31</b>	<b>68,37</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

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 quanto non completamente conforme alle attuali disposizioni.

Con il protrarsi 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

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	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
<b>Totale permessi</b>	<b>12</b>	<b>25,00</b>	<b>36</b>	<b>75,00</b>	<b>48</b>	

<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

## 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**

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

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	--
	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>	
Corso 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 Pubblici 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		

<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

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?:

No

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

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: No

---

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
--	----

---

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?

- 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 delinea la procedura da seguire in detti casi.

Si è completata l'adesione alla Rete dei CUG.

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

---

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