



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Savona - 2023

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) (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	2	2	0	0	1	2	0
Personale non dirigente		8	11	15	48	25	10	16	41	109	26
Totale personale		8	11	15	50	27	10	16	42	111	26
Totale % sul personale complessivo		2,53	3,48	4,75	15,82	8,54	3,16	5,06	13,29	35,13	8,23

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⁾
	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

⁽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⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	2,27
categoria B	Inferiore al Diploma superiore	10	41,67	14	58,33	24	7,77
Categoria B	Diploma di scuola superiore	10	41,67	14	58,33	24	7,77

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	1,29
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	9,09	10	90,91	11	3,56
categoria C	Diploma di scuola superiore	39	39,00	61	61,00	100	32,36
CATEGORIA C	Laurea magistrale	10	20,41	39	79,59	49	15,86
CATEGORIA C	Laurea	3	30,00	7	70,00	10	3,24
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	10	50,00	10	50,00	20	6,47
CATEGORIA D	Laurea magistrale	16	33,33	32	66,67	48	15,53
CATEGORIA D	Laurea	3	27,27	8	72,73	11	3,56
Categoria B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,32
Totale personale		107		202		309	
Totale % sul personale complessivo		32,82		61,96		94,79	

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

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

Si rileva un miglioramento della ripartizione della fascia under 30 rispetto all'anno precedente 2021

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⁾
Part Time >50%	0	0	1	0	3	4	11,76	3,74	0	0	5	22	3	30	88,24	14,85
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	44,44	3,74	0	0	1	3	1	5	55,56	2,48
Tempo Pieno	8	11	13	45	22	99	37,22	92,52	10	16	35	84	22	167	62,78	82,67
Totale	8	11	15	48	25	107			10	16	41	109	26	202		
Totale %	2,59	3,56	4,85	15,53	8,09	34,63			3,24	5,18	13,27	35,28	8,41	65,37		

⁽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 Conciliativo	0	1	3	6	1	11	14,86	36,67	0	1	8	44	10	63	85,14	47,73
Personale che fruisce di congedo parentale	0	1	1	0	0	2	28,57	6,67	0	3	1	1	0	5	71,43	3,79
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	2	1	4	2	9	25,71	30,00	0	1	4	17	4	26	74,29	19,70
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	3	3	14,29	10,00	0	0	1	16	1	18	85,71	13,64
Part-time Orizzontale 50%	0	0	1	3	0	4	50,00	13,33	0	0	1	2	1	4	50,00	3,03
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	1	0	0	1	100,00	3,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,52
Part-time orizzontale 95,83	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,76
Part-time orizzontale 96,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
Part-time orizzontale 45,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
Part-time orizzontale 84,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
Part time Orizzontale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	2,27
Part-time orizzontale 92,59%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,76
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,76
Part-time orizzontale 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,76

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⁾
fruizione orario flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	1	0	3	100,00	2,27
Totale	0	4	7	13	6	30			0	7	18	89	18	132		
Totale %	0,00	2,47	4,32	8,02	3,70	18,52			0,00	4,32	11,11	54,94	11,11	81,48		

⁽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

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

Il Comune di Savona ha approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 187 del 28 ottobre 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 che include la sezione relativa al lavoro agile

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	185	21,39	680	78,61	865	85,05
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	29,61	107	70,39	152	14,95
Totale permessi	230	22,62	787	77,38	1017	

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

⁽²⁾ 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**

non abbiamo dati a disposizione su partecipazione a corsi e modalità in quanto una larga parte viene gestita dai settori in modo autonomo;

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⁾
giuridico normativo	36	72	20	37	25	190	49,22	95,96	32	48	24	76	16	196	50,78	56,32
economico - finanziaria	0	0	4	4	0	8	33,33	4,04	0	0	0	16	0	16	66,67	4,60
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	40	0	40	100,00	11,49
Tecnico-specialistico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	53	43	0	96	100,00	27,59
Totale ore	36	72	24	41	25	198			32	48	77	175	16	348		
Totale ore %	6,59	13,19	4,40	7,51	4,58	36,26			5,86	8,79	14,10	32,05	2,93	63,74		

⁽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 DIRIGENTE SERVIZI SOCIALI	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Donna
CONCORSO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Uomo
CONCORSO SPECIALISTA TECNICO	1	25,00	3	75,00	4	33,33	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	3		9		12		
Totale % sul personale complessivo	0,92		2,76		3,68		

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

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

prevale la componente femminile che rispecchia il maggior numero di donne presenti nell'amministrazione

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
Categoria A	€20792,20	€18699,10	€ -2093,10	-11,19
Categoria B	€22035,70	€21761,60	€ -274,10	-1,26
CATEGORIA C	€26315,50	€24684,70	€ -1630,80	-6,61
CATEGORIA D	€32795,50	€28463,90	€ -4331,60	-15,22
DIRIGENTI	€77719,50	€74685,50	€ -3034,00	-4,06

Si rileva un discreto differenziale stipendiale circa 15% soprattutto nella fascia dei funzionari

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

Le attività del CUG hanno subito un rallentamento a seguito delle dimissioni per incompatibilità del Presidente uscente.

Le attività sono riprese a febbraio 2023 con la designazione dei nuovi componenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione segretario generale

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale

Data: 24/10/2022

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : spazio dedicato sul sito istituzionale

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

:

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022 l'attività del CUG ha subito un rallentamento dovuto alle dimissioni anticipate per incompatibilità della presidente uscente e della carenza di personale.

Si rileva la necessità di lavorare in maggior sinergia con l'Amministrazione per provvedere a realizzare indagini sul benessere organizzativo e stress correlato.

Si resta in attesa di conoscere i contenuti del redigendo P.I.A.O. che sarà esecutivo entro fine maggio 2023

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2023>