



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Savona - 2024

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

2022

2021 - 2023

2022-2024

[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)[piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (435.43 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (2.19 MB)

2023

2024

2023 - 2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



triennale/c_i480/2023-2025/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (1.77 MB)	triennale/c_i480/2024-2026/piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (3.44 MB)
--	--



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		9	16	14	51	23	16	24	48	106	30
Totale personale		9	16	14	53	25	16	24	49	108	30
Totale % sul personale complessivo		2,62	4,65	4,07	15,41	7,27	4,65	6,98	14,24	31,40	8,72

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⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	1,85
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	9	45,00	11	55,00	20	6,15
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	9	32,14	19	67,86	28	8,62

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,92
Area degli Operatori esperti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,31
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	7	100,00	7	2,15
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	48	44,04	61	55,96	109	33,54
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	2,46
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	10	17,86	46	82,14	56	17,23
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	8	44,44	10	55,56	18	5,54
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	9,09	10	90,91	11	3,38
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	20	34,48	38	65,52	58	17,85
Totale personale		113		212		325	
Totale % sul personale complessivo		32,85		61,63		94,48	

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

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

Si rileva un ulteriore miglioramento della fascia under 30 rispetto al 2023 ;

la percentuale del personale assunto rimane sostanzialmente invariata ;

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	0	1	3	4	12,50	3,39	0	0	5	18	5	28	87,50	12,33
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	44,44	3,39	0	0	0	4	1	5	55,56	2,20

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	9	16	14	49	22	110	36,18	93,22	16	24	44	86	24	194	63,82	85,46
Totale	9	16	15	53	25	118			16	24	49	108	30	227		
Totale %	2,61	4,64	4,35	15,36	7,25	34,20			4,64	6,96	14,20	31,30	8,70	65,80		

⁽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	2	8	1	12	16,00	60,00	0	3	7	38	15	63	84,00	65,63
Part-time orizzontale 45,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,04
Part-time Orizzontale 50%	0	0	1	3	0	4	50,00	20,00	0	0	0	3	1	4	50,00	4,17
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,08
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,04
Part time orizzontale al 75 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,04
Part-time orizzontale 77,77%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,04
Part-time orizzontale 84,03	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,04
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	2,08
Part-time orizzontale 95,83	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,04
Part-time orizzontale 96,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,04
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	3	3	14,29	15,00	0	0	1	15	2	18	85,71	18,75
Totale	0	1	3	12	4	20			0	3	12	60	21	96		

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⁾
Totale %	0,00	0,86	2,59	10,34	3,45	17,24			0,00	2,59	10,34	51,72	18,10	82,76		

⁽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

Si rileva una lieve diminuzione del ricorso al part-time in entrambi i generi ;

nel corso del 2023 sono stati stipulati n° 95 contratti di smartworking a tempo indeterminato di cui 80 donne e 15 uomini

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	256	24,38	794	75,62	1050	85,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	76	43,68	98	56,32	174	14,22
Totale permessi	332	27,12	892	72,88	1224	

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

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

Si rileva un notevole incremento dei permessi 104/92 per entrambi i generi , dovuto all'invecchiamento della popolazione ed all'aumento dell'età pensionabile;

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

Obiettivo 1: I membri del CUG, al fine di rafforzare le competenze, hanno partecipato ad un corso ad oggetto :“Comitato unico di garanzia funzionamento e compiti” organizzato da Formel. Pagina del sito web dell'ente dedicato. Partecipazione alla rete nazionale dei CUG per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia

Obiettivo 2: E' stato costituito il gruppo di lavoro intersettoriale sulla valorizzazione delle risorse umane ed è stato avviato il progetto "Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo e il clima interno"

Obiettivo 3: Sensibilizzare tutto il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere e promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.

Obiettivo 4: contratti di smart working a tempo indeterminato, part time e concessione maggiore flessibilità a dipendenti con particolari esigenze personali e familiari

Il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 , facente parte del PIAO 2024-2026 è in fase di approvazione ;

Il CUG in data 26 marzo 2024 ha dato parere positivo sul Piano triennale delle azioni positive 2024-2026;

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	58	28	24	24	30	164	31,60	59,85	48	64	94	123	26	355	68,40	49,58
economico - finanziaria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	73	10	40	4	127	100,00	17,74
Tecnico-specialistico	0	12	12	80	6	110	31,98	40,15	0	12	52	162	8	234	68,02	32,68
Totale ore	58	40	36	104	36	274			48	149	156	325	38	716		
Totale ore %	5,86	4,04	3,64	10,51	3,64	27,68			4,85	15,05	15,76	32,83	3,84	72,32		

⁽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

Si rileva un incremento delle ore totali di formazione ben distribuite su entrambi i generi;

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 Istruttore Amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	33,33	Uomo
CONCORSO COORDINATORE PEDAGOGICO	3	60,00	2	40,00	5	33,33	Donna
CONCORSO DIRETTORE	2	40,00	3	60,00	5	33,33	Donna
Totale personale	8		7		15		
Totale % sul personale complessivo	2,33		2,03		4,36		

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

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

la composizione di genere delle commissioni di concorso è equamente distribuita

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 %
CATEGORIA A	€20200,70	€0,00	€ -20200,70	--
categoria B	€23814,70	€23190,60	€ -624,10	-2,69
CATEGORIA C	€27558,40	€26635,80	€ -922,60	-3,46
Categoria D	€34551,40	€32059,50	€ -2491,90	-7,77
DIRIGENTI	€79448,40	€76703,00	€ -2745,40	-3,58

Si rileva un miglioramento del differenziale stipendiale nella fascia funzionari rispetto al 2023

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in

ottica di genere?:

Con determina dirigenziale n. 2683 del 22 giugno 2023 è stato costituito il gruppo di lavoro intersettoriale sulla valorizzazione delle Risorse Umane ed è stato avviato il progetto "Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo e il clima interno"

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

CON DELIBERE DI GIUNTA 48/2024 è stato modificato DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI SAVONA per adeguarlo a quanto previsto dal D.P.R. n. 81/2023 che ha introdotto alcune modifiche al D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), introducendo in particolare norme dedicate al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione;

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nessuna segnalazione di fenomeni di molestie e mobbing per l'anno 2023.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

nulla da segnalare

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione del Segretario Generale

Tipologia di atto: determinazione del Segretario Generale

Data: 08/03/2024

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: **Non so**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : spazio dedicato su sito istituzionale in amministrazione trasparente

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, in buona 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
- 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

Si resta in attesa di conoscere i contenuti del redigendo PIAO che sarà esecutivo entro fine maggio 2024

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2024>