

Relazione CUG

Comune di Savona - 2023

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-2023

#### Amministrazione

### Comune di Savona

Regione:	Liguria

Provincia: SV

Comune: Savona

CAP: 17100

Corso Italia, 19 Indirizzo:

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 i480piano azioni positive c i480-

triennio 2022-2024-anno 2022.pdf triennio 2021-2023-anno 2021.pdf

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia

nono-

triennale/c i480/2021-2023/piano azioni pos triennale/c i480/2022-2024/piano azioni pos

itive c i480-triennio 2021-2023itive c i480-triennio 2022-2024-

anno 2021.pdf) (435.43 KB) anno 2022.pdf) (2.19 MB)

2023 2024

2023 - 2025 2024-2026

piano azioni positive c i480piano 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

nono-



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

<u>triennale/c\_i480/2023-2025/piano\_azioni\_pos triennale/c\_i480/2024-2026/piano\_azioni\_pos itive\_c\_i480-triennio\_2023-2025-</u>
<u>itive\_c\_i480-triennio\_2024-2026-</u>

<u>anno\_2023.pdf)</u> (1.77 MB) <u>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-2023



### 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	2	2	0	0	1	2	0
Personale non dirigente		8	11	15	48	25	10	16	41	109	26
Totale persona	otale personale		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

	Uom	ini							Doni	ne						
Permanenza nel profilo e livello	< 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
	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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> 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	% <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	2,27
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

<sup>&</sup>lt;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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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 perso	nale complessivo	32,82		61,96		94,79	

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
Part Time >50%	0	0	1	0	3	4	11,76	3,74	0	0	5	22	n	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		

 $<sup>\</sup>stackrel{\cdot}{}$  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-2023

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	ni							Donne	)						
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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	1	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

 $<sup>^{</sup> ext{ iny (1)}}$  La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>&</sup>lt;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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

## 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?:



<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

<sup>(2)</sup> 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-2023

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

	Uomin	i							Donne	1						
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

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

No

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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		

<sup>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)



<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

<sup>(2)</sup> 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-2023

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 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	€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 No state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

1.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	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

No



Sportelli di counselling:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

determinazione segretario generale

### **Operatività**

Modalità di nomina del CUG:

Modalità di nomina dei eog.	determinazione segretario generale
Tipologia di atto:	determinazione dirigenziale
Data:	24/10/2022
Organo sottoscrittore:	Segretario Generale
Eventuale dotazione di budget annual ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2003	
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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

### **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