



Relazione CUG

Comune di Savona - 2025

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/pia_no-triennale/c_i480/2021-2023/piano_azioni_positiva_c_i480-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (435.43 KB) [piano_azioni_positive_c_i480-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_i480/2022-2024/piano_azioni_positiva_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/pia_no-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

[triennale/c_i480/2023-2025/piano_azioni_pos](#) [triennale/c_i480/2024-2026/piano_azioni_pos](#)
[itive_c_i480-triennio_2023-2025-](#) [itive_c_i480-triennio_2024-2026-](#)
[anno_2023.pdf](#) (1.77 MB) [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		8	19	15	45	30	18	24	35	106	47
Totale personale		8	19	15	47	32	18	24	36	108	47
Totale % sul personale complessivo		2,26	5,37	4,24	13,28	9,04	5,08	6,78	10,17	30,51	13,28

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	3	60,00	2	40,00	5	1,48
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	6	37,50	10	62,50	16	4,75
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	10	35,71	18	64,29	28	8,31

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,30
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,59
AREA DEGLIISTRUTTORI		Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,59
AREA DEGLIISTRUTTORI		Diploma di scuola superiore	50	40,32	74	59,68	124	36,80
AREA DEGLIISTRUTTORI		Laurea	2	20,00	8	80,00	10	2,97
AREA DEGLIISTRUTTORI		Laurea magistrale	9	18,37	40	81,63	49	14,54
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Diploma di scuola superiore	9	52,94	8	47,06	17	5,04
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea	4	18,18	18	81,82	22	6,53
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Laurea magistrale	18	31,03	40	68,97	58	17,21
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,89
Totale personale			112		225		337	
Totale % sul personale complessivo			32,28		64,84		97,12	

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

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

La percentuale di personale assunto risulta leggermente migliorata ;

Risulta sensibilmente aumentata la percentuale di personale over 60 ;

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⁾
Tempo Pieno	8	19	15	43	30	115	35,83	95,04	18	24	31	91	42	206	64,17	88,41

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	2	3	11,54	2,48	0	0	4	15	4	23	88,46	9,87
Part Time ≤50%	0	0	0	3	0	3	42,86	2,48	0	0	1	2	1	4	57,14	1,72
Totale	8	19	15	47	32	121			18	24	36	108	47	233		
Totale %	2,26	5,37	4,24	13,28	9,04	34,18			5,08	6,78	10,17	30,51	13,28	65,82		

⁽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	0	7	9	3	19	15,70	70,37	5	5	16	51	25	102	84,30	80,95
Part time orizzontale 45,83%	0	0	0	0		0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,79
part time orizz. 50%	0	0	1	3	0	4	100,00	14,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,59
Part-time orizzontale 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0		1	0	1	100,00	0,79
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,79
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	1	2	3	15,79	11,11	0	0	1	12	3	16	84,21	12,70
part time orizz. 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,59
Part-time orizzontale 96,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,79
Part time orizzontale al 88,89 %	0	0	0	1	0	1	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	8	14	5	27			5	5	20	65	31	126		
Totale %	0,00	0,00	5,23	9,15	3,27	17,65			3,27	3,27	13,07	42,48	20,26	82,35		

⁽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 un sensibile aumento della percentuale di personale in smart working ;
 Al 31/12/2024 sono attivi n. 116 contratti di lavoro agile a tempo indeterminato di cui 99 donne e 17 uomini.

Le richieste di part time sono sostanzialmente stabili , mentre sono state concesse modifiche di orario per conciliazione lavoro vita familiare a due dipendenti uomini ed a tre dipendenti donne.

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	242	22,87	816	77,13	1058	68,21
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	121	24,54	372	75,46	493	31,79
Totale permessi	363	23,40	1188	76,60	1551	

⁽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 generi, dovuto all'invecchiamento della popolazione ed all'aumento dell'età pensionabile;

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Permessi/congedi per disabilità parentale

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 No
 redigere il Bilancio di genere?:

L'attuale CUG è stato nominato con provvedimento del Segretario Generale n. 843 del 22 febbraio 2024. Obiettivo: Rafforzare le seguenti funzioni del CUG

- funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del

personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;

- funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale e dell'attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità ed elevate qualificazioni.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare e di esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

- funzione di supporto all'Amministrazione nella progettazione e nella programmazione di attività formative rivolte ai lavoratori nell'ambito delle materie di competenza.

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	32	88	49	128	44	341	32,11	76,29	153	88	247	205	28	721	67,89	60,18
economico - finanziaria	0	0	6	0	0	6	5,50	1,34	34	0	20	16	33	103	94,50	8,60
Tecnico-specialistico	6	53	14	14	13	100	21,10	22,37	6	46	137	157	28	374	78,90	31,22
Totale ore	38	141	69	142	57	447			193	134	404	378	89	1198		
Totale ore %	2,31	8,57	4,19	8,63	3,47	27,17			11,73	8,15	24,56	22,98	5,41	72,83		

⁽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 SPECIALISTA CONTABILE	3	60,00	2	40,00	5	18,52	Uomo
CONCORSO SPECIALISTA TECNICO	3	60,00	2	40,00	5	18,52	Uomo
CONCORSO MOBILITY MANAGER	3	60,00	2	40,00	5	18,52	Uomo
OPERAIO PROFESSIONALE	2	40,00	3	60,00	5	18,52	Donna
ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	5	71,43	2	28,57	7	25,93	Uomo
Totale personale	16		11		27		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale % sul personale complessivo	4,61		3,17		7,78		

⁽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 omnicomprese 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	€21897,80	€17096,60	€ -4801,20	-28,08
Categoria B	€22932,00	€21788,20	€ -1143,80	-5,25
CATEGORIA C	€26680,80	€25456,70	€ -1224,10	-4,81
CATEGORIA D	€31281,70	€28992,70	€ -2289,00	-7,90
DIRIGENTI	€79647,70	€77581,10	€ -2066,60	-2,66

si rileva un peggioramento del divario economico tra uomini e donne ed un peggioramento della retribuzione netta media per entrambi i generi;

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
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 intersetoriale 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: No

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 o mobbing nel 2024

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Provvedimento del Segretario Generale

Tipologia di atto: Provvedimento del Segretario Generali n. 843 del 22 febbraio 2024.

Data: 08/02/2024

Organo sottoscrittore: Segretario generale

Eventuale dotazione di budget annuale No
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 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

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

- Istituzione dello sportello d'ascolto tramite mail: sportelloascoltocug@comune.savona.it la cui gestione è riservata al Pre

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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

In merito all'argomento del linguaggio di genere (Azione positiva n. 7 del Piano), per valutare quali potrebbero essere le formule o soluzioni migliori da utilizzare, soprattutto nella stesura di documenti e nella corrispondenza verso l'interno e l'esterno verrà effettuato un confronto con i membri del CUG nel corso dell'anno . Nel corso del 2024 sono stati attivati i

corsi Syllabus che includono moduli formativi dedicati alla parità di genere e sul linguaggio inclusivo, tali corsi saranno attivi anche nel corso del 2025 ;

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2025>