



Portale CUG

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

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/c\\_i480/2021-2023/piano\\_azioni\\_positve\\_c\\_i480-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf\) \(435.43 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_i480/2021-2023/piano_azioni_positve_c_i480-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/c\\_i480/2022-2024/piano\\_azioni\\_positve\\_c\\_i480-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf\) \(2.19 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/c_i480/2022-2024/piano_azioni_positve_c_i480-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

2023 2024

2023 - 2025 2024-2026

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf\) \(435.43 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf\) \(2.19 MB\)](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 % <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	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<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

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 % <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>
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 % <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	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		

<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	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		

<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

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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<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

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 % <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>
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		

<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>	
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	4,61		3,17		7,78		

<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

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	€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](mailto:sportelloascoltocug@comune.savona.it) la cui gestione è riservata al Presidente

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>