



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Savona - 2026

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	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	3	1	5	4	1	0	1	4	15
	01501 AREA ISTRUTTORI	7	19	5	19	13	17	11	22	59	21
	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	1	10	11	11	3	15	14	29	16
Totale personale		9	23	16	37	32	21	26	38	95	52
Totale % sul personale complessivo		2,58	6,59	4,58	10,60	9,17	6,02	7,45	10,89	27,22	14,90

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⁾
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,89
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	5	38,46	8	61,54	13	3,85
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	7	38,89	11	61,11	18	5,33
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,30
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,59
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,59
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	53	38,69	84	61,31	137	40,53
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	2	20,00	8	80,00	10	2,96
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	7	16,67	35	83,33	42	12,43
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,59
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	9	56,25	7	43,75	16	4,73
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	5	20,83	19	79,17	24	7,10
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	21	30,88	47	69,12	68	20,12
Totale personale		113		225		338	
Totale % sul personale complessivo		32,38		64,47		96,85	

⁽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 si è mantenuta sostanzialmente stabile;

Risulta lievemente diminuita 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⁾
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	5,00	0,85	0	0	2	13	4	19	95,00	8,19
Part Time ≤50%	0	0	1	4	0	5	50,00	4,27	0	0	1	3	1	5	50,00	2,16
Tempo Pieno	9	23	15	32	32	111	34,80	94,87	21	26	35	78	48	208	65,20	89,66
Totale	9	23	16	37	32	117			21	26	38	94	53	232		
Totale %	2,58	6,59	4,58	10,60	9,17	33,52			6,02	7,45	10,89	26,93	15,19	66,48		

⁽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

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	8	10	2	20	16,13	68,97	5	8	12	53	26	104	83,87	80,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	4	0	4	57,14	13,79	0	0	1	2	0	3	42,86	2,31
PART-TIME ORIZZONTALE AL 66,67%	0	0	1	1	0	2	100,00	6,90	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,77
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,77
Part time orizzontale 45,83%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,77
Part time orizzontale al 83,33 %	0	0	0	0	2	2	10,53	6,90	0	0	1	12	4	17	89,47	13,08
part time orizz. 88,89%	0	0	0	1	0	1	100,00	3,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time orizz. 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,54
Part time verticale al 96,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,77
Totale	0	0	9	16	4	29			5	8	14	70	33	130		
Totale %	0,00	0,00	5,66	10,06	2,52	18,24			3,14	5,03	8,81	44,03	20,75	81,76		

⁽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 un lieve incremento della percentuale di personale che usufruisce dello smart-working ; le misure di conciliazione vita lavoro si mantengono stabili e ben distribuite

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	218	21,14	813	78,86	1031	76,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	46	14,47	272	85,53	318	23,57
Totale permessi	264	19,57	1085	80,43	1349	

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

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

Lieve diminuzione della fruizione dei permessi e congedi rispetto all'anno precedente;

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?:

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⁾
Multidisciplinare	0	0	4	20	6	30	17,86	3,77	12	4	20	82	20	138	82,14	6,34

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⁾
Pari opportunità e benessere	0	0	4	0	0	4	100,00	0,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
informatica	4	0	38	0	0	42	34,15	5,28	4	2	7	68	0	81	65,85	3,72
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	4	0	6	100,00	0,28
giuridico normativo	66	78	28	182	42	396	35,29	49,81	120	114	152	304	36	726	64,71	33,35
economico - finanziaria	0	0	7	20	20	47	5,95	5,91	185	115	185	198	60	743	94,05	34,13
Tecnico-specialistico	12	58	55	96	55	276	36,36	34,72	36	45	93	306	3	483	63,64	22,19
Totale ore	82	136	136	318	123	795			357	282	457	962	119	2177		
Totale ore %	2,76	4,58	4,58	10,70	4,14	26,75			12,01	9,49	15,38	32,37	4,00	73,25		

⁽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 GEOMETRA	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Uomo
Concorso Istruttore Amministrativo	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Uomo
Concorso assistente sociale	2	40,00	3	60,00	5	20,00	Donna
CONSORSO OPERAIO ELETTRICISTA	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Uomo
CONCORSO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO/CONTABILE	3	60,00	2	40,00	5	20,00	Uomo
Totale personale	14		11		25		
Totale % sul personale complessivo	4,01		3,15		7,16		

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

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

La composizione delle commissioni concorso risulta ben distribuita ;

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
01503 AREA OPERATORI	€22372,60	€17256,40	€ -5116,20	-29,65
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€22191,90	€21521,50	€ -670,40	-3,12
01501 AREA ISTRUTTORI	€26127,00	€24987,10	€ -1139,90	-4,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€32045,80	€28527,50	€ -3518,30	-12,33
DIRIGENTI	€90531,50	€93130,50	€ 2599,00	2,79

Si rileva un incremento del divario economico tra retribuzione media maschile e femminile ;

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?:

Sì

nel corso del 2025 sono state organizzate AZIONI MIGLIORATIVE DEL BENESSERE E SUL CLIMA ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI SAVONA - TERZA FASE DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI SAVONA, PREVISTA DALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 58/2023 ;

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

dal 1° settembre 2025, è stato attivato lo "Sportello di ascolto psicologico", la cui fruizione da parte di tutti i dipendenti è garantita in forma gratuita e riservata. Lo sportello è stato affidato a due professioniste psicologhe che sono contattabili direttamente tramite mail o cellulare Sportello di ascolto: sportellopsicologico.comunesv@gmail.com (<mailto:sportellopsicologico.comunesv@gmail.com>)

Dott.ssa Silvia Battisti 3357024794 - Dott.ssa Pamela Ciuffo 3485720966

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

Nel corso dell'anno il CUG ha svolto le attività di monitoraggio previste dalla normativa vigente, attraverso:

- analisi dei dati forniti dagli uffici competenti (personale, formazione, relazioni sindacali);
- ascolto del personale tramite canali dedicati;
- valutazione di eventuali segnalazioni formali e informali;
- confronto con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT),
- alcune **situazioni di disagio lavorativo** sono state rappresentate in forma informale, principalmente riconducibili a:
 - difficoltà relazionali tra colleghi;
 - percezione di carichi di lavoro non equilibrati;
 - criticità comunicative all'interno di alcuni uffici. Tali situazioni, pur non configurando condotte qualificabili come discriminazione o mobbing ai sensi della normativa vigente, sono state comunque oggetto di attenzione da parte del CUG.
- I CUG conferma la propria piena operatività e il costante impegno nel garantire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e privo di discriminazioni. Pur non essendo stati rilevati casi di mobbing o discriminazione, le situazioni di disagio individuate sono state affrontate con attenzione in un'ottica di prevenzione e miglioramento continuo del benessere organizzativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Provvedimento del Segretario Comunale

Tipologia di atto: Provvedimento del Segretario Generale n° 1092 del 08/03/2024

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: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : spazio dedicato sul sito istituzionale dell'amministrazione trasparente

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

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?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- PIAO

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

I CUG conferma la propria piena operatività e il costante impegno nel garantire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e

privo di discriminazioni. Pur non essendo stati rilevati casi di mobbing o discriminazione, le situazioni di disagio individuate sono state affrontate con attenzione e con interventi mirati, in un'ottica di prevenzione e miglioramento continuo del benessere organizzativo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-savona-2026>