



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio della Romagna Forlì Cesena e Rimini - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio della Romagna Forlì Cesena e Rimini

Acronimo:	camcomromagna
Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	FC
Comune:	Forlì
CAP:	47121
Indirizzo:	Corso Della Repubblica, 5
Codice Amministrazione:	ccrfr
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2020-2022	2021-2023
piano_azioni_positive_ccrfr-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ccrfr-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (504.17 KB)	piano_azioni_positive_ccrfr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ccrfr-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (237.11 KB)

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
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	5	3	1	0	0	3	15	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	0	12	11	3	0	1	13	23	2
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	2	2	1	0	0	4	4	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Presidente del Consiglio	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio	0	1	3	3	13	0	0	6	1	4
Totale personale		0	1	22	19	19	0	1	26	44	8
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,71	15,71	13,57	13,57	0,00	0,71	18,57	31,43	5,71

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	19	16	5	40	37,38	100,00	0	1	20	42	4	67	62,62	100,00
Totale	0	0	19	16	5	40			0	1	20	42	4	67		
Totale %	0,00	0,00	17,76	14,95	4,67	37,38			0,00	0,93	18,69	39,25	3,74	62,62		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	3,74
Categoria D	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,87
Categoria D	Laurea magistrale	7	33,33	14	66,67	21	19,63
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,87
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	12	38,71	19	61,29	31	28,97
CATEGORIA C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,93
CATEGORIA C	Laurea magistrale	13	41,94	18	58,06	31	28,97
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,93
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	33,33	8	66,67	12	11,21
Categoria B	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,87
Totale personale		40		67		107	
Totale % sul personale complessivo		37,04		62,04		99,07	

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

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

Personale non dirigenziale

Il personale non dirigenziale in servizio al 31/12/2020 è pari a n. 107 unità a tempo indeterminato, di cui n. 27 unità di categoria D, n. 65 unità di categoria C e n. 15 unità di categoria B.

La maggior parte del personale è composta da donne tra i 51 e i 60 di età, 42 unità (39,3%). Per gli over 60, risulta un divario di solo n. 1 unità maschile, mentre non risultano unità under 30 per entrambi i generi. Infine nella classe da 31 a 40 è presente solo la componente maschile con una sola unità.

Nel totale abbiamo il 63% del personale donna e il 37% uomo.

Personale dirigenziale

Nel corso dell'anno sino al 30 novembre, i dirigenti erano due n. 1 uomo in qualità di Segretario Generale di età superiore ai 60 anni e 1 donna, rientrante nella classe di età tra i 51 e i 60 anni, in qualità di Vice Segretario Generale Vicario che dalla data di cessazione del dirigente uomo ha rivestito il ruolo di Segretario Generale f.f..

Organi

Passando all'analisi degli organi camerali: nel Consiglio Camerale sono presenti 11 donne e 21 uomini, il Presidente è uomo e il Collegio dei Revisori è composto da 3 uomini, anche se uno in sostituzione di sindaco donna che è cessata dall'incarico e il collegio è in fase di rinnovo.

Oltre la metà dei componenti sono uomini e il 43% di età superiore ai 60 anni.

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	0	0	18	15	5	38	41,76	95,00	0	1	15	33	4	53	58,24	79,10
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	14,29	5,00	0	0	5	7	0	12	85,71	17,91
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,99
Totale	0	0	19	16	5	40			0	1	20	42	4	67		
Totale %	0,00	0,00	17,76	14,95	4,67	37,38			0,00	0,93	18,69	39,25	3,74	62,62		

⁽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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	2	0	6	100,00	7,23
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	1	0	1	25,00	2,33	0	0	1	2	0	3	75,00	3,61
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,20
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,41
PT ORIZZONTALE < 0 = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	2,41
PT Verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	2,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	19	16	5	40	37,38	93,02	0	1	20	42	4	67	62,62	80,72

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	0	0	1	33,33	2,33	0	0	1	1	0	2	66,67	2,41
Totale	0	0	21	17	5	43			0	1	26	52	4	83		
Totale %	0,00	0,00	16,67	13,49	3,97	34,13			0,00	0,79	20,63	41,27	3,17	65,87		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Su 107 dipendenti, 16 hanno richiesto il part-time, di cui 14 donne e 2 uomini. 14 part-time sono > 50% e 2 pari al 50%.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	118	34,71	222	65,29	340	33,27
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	205	48,01	222	51,99	427	41,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	129	50,59	126	49,41	255	24,95
Totale permessi	452	44,23	570	55,77	1022	

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

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

I permessi per congedi parentali risultano essere stati fruiti in maniera quasi identica tra uomini e donne, con lieve differenza a favore degli uomini. Bisogna però considerare che il numero di donne che ne ha usufruito è il doppio rispetto agli uomini. Non sono stati fruiti congedi a ore.

I permessi L. 104 sono stati fruiti sia a ore sia a giorni. A ore in quasi la stessa proporzione tra donne e uomini, in numero solo leggermente superiore per le donne mentre le donne risultano aver fruito più permessi giornalieri rispetto agli uomini. Le donne che fruiscono della L. 104 sono più del doppio rispetto agli uomini.

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

Flessibilità e conciliazione vita lavorativa e vita privata

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, senza compromettere il servizio nell'Ente.
- Potenziare le capacità dei dipendenti mediante l'utilizzo di tempi flessibili.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Principali strumenti:

- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari, migliorando tempi vita/lavoro e produttività dell'Amministrazione.
- Analisi della normativa vigente e delle direttive in materia di orario di lavoro al fine di favorire modalità organizzative che coniughino produttività, efficacia, efficienza e flessibilità nel luogo di lavoro.
- Attivazione banca delle ore.

Lavoro agile

- Redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).
- Erogazione di apposita formazione e informazione per tutto il personale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	100	322	69	491	32,09	100,00	0	4	200	813	22	1039	67,91	100,00
Totale ore	0	0	100	322	69	491			0	4	200	813	22	1039		

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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 ore %	0,00	0,00	6,54	21,05	4,51	32,09			0,00	0,26	13,07	53,14	1,44	67,91		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Selezione Segretario Generale	4	66,67	2	33,33	6	33,33	Uomo
Selezione Mobilità D	0	0,00	4	100,00	4	22,22	Donna
Selezione Mobilità C	0	0,00	4	100,00	4	22,22	Donna
Selezione Mobilità B	0	0,00	4	100,00	4	22,22	Donna
Totale personale	4		14		18		
Totale % sul personale complessivo	3,70		12,96		16,67		

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

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

Nel 2020 sono state nominate quattro commissioni di concorso: tre delle quali composte nella totalità da donne. Nella commissione per la selezione del Segretario Generale solo 2 componenti su 6 sono donne e il presidente è uomo.

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 D	€2100,47	€2032,51	€ -67,96	-3,34
CATEGORIA C	€1728,48	€1712,91	€ -15,57	-0,91

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€1723,77	€1583,07	€ -140,70	-8,89

Il valore delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinario, etc.) del personale a tempo pieno, da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, presenta un divario economico medio tra le categorie del 4%. Con un divario pressoché raddoppiato (8%) per la categoria B, mentre il divario nella categoria C non risulta essere significativo.

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

L'indagine sul benessere organizzativo è stata effettuata nel 2019 con riferimento ai dati del 2018.

Nel corso del 2020 non è stato valutato opportuno somministrare alcun questionario relativo alla rilevazione del benessere organizzativo nell'Ente, considerato il particolare periodo di emergenza.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La formalizzazione di un nuovo Codice di comportamento per la Camera di commercio della Romagna, in sostituzione dei codici approvati dalle ex Camere di Commercio di Forlì-Cesena e di Rimini, previsto nel Piano Azioni positive 2020-2022, è stata confermata come iniziativa nell'aggiornamento del Piano, tenuto conto dell'inserimento della stessa tra gli obiettivi della Performance anno 2021.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto dirigenziale
Tipologia di atto:	Determinazione Segretario Generale
Data:	02/03/2020
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?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	cug@romagna.camcom.it - https://www.romagna.camcom.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/cug-comitato-unico-di-garanzia/index.htm?ID_D=8656
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?:	Non so

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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
- Piani di formazione del personale

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state condotte azioni di verifica?

- 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

La sopravvenuta emergenza sanitaria Covid-19 non ha permesso alle neo componenti del CUG di insediarsi in tempi brevi, tenuto anche conto della gestione dell'emergenza da parte di ciascuna nei vari ambiti di competenza lavorativa all'interno dell'Ente.

Pertanto, il CUG si è incontrato in data 16 settembre 2020 in una fase di gestione dell'emergenza più tranquilla, per l'insediamento e l'approvazione di un Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

Nel corso del 2020 sono state trasmesse al CUG le Disposizioni organizzative e gestionali adottate in merito alla gestione nell'Ente dell'emergenza Covid-19.

A fine anno l'Amministrazione ha preso in carico le considerazioni e le proposte del CUG in merito all'aggiornamento del Piano Azioni Positive triennale previsto entro il 31 gennaio di ogni anno.

In data 19 gennaio 2021 il Cug si è riunito per le proposte di aggiornamento al Piano triennale di azioni positive.

Il CUG perviene a un'analisi complessiva positiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, considerate le modalità e la celerità dell'adeguamento dell'Ente alle normative anti-Covid e in particolare sul lavoro agile e le misure messe in atto, che hanno consentito a tutto il personale camerale di continuare a lavorare a supporto delle imprese, nelle migliori condizioni di sicurezza possibile, anche in un periodo di emergenza dovuto alla pandemia in cui stiamo tuttora vivendo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-della-romagna-forli-cesena-e-rimini-2021>