



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio della Romagna Forlì Cesena e Rimini - 2025

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	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	7	2	0	0	1	15	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	5	15	4	0	0	9	19	8
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	3	1	0	0	2	4	1
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE-SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Altri dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		0	0	5	25	8	0	0	12	39	11
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	5,00	25,00	8,00	0,00	0,00	12,00	39,00	11,00

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	2,70	0	0	1	0	0	1	50,00	1,64
Superiore a 10 anni	0	0	5	24	7	36	37,50	97,30	0	0	11	38	11	60	62,50	98,36
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	5	25	7	37			0	0	12	38	11	61		
Totale %	0,00	0,00	5,10	25,51	7,14	37,76			0,00	0,00	12,24	38,78	11,22	62,24		

⁽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⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	4,08
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	2,04
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	7	33,33	14	66,67	21	21,43
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,04
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	10	38,46	16	61,54	26	26,53
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,02
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	13	41,94	18	58,06	31	31,63
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,02
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	10,20
Totale personale		37		61		98	
Totale % sul personale complessivo		37,00		61,00		98,00	

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

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

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	0	1	1	12,50	2,70	0	0	0	7	0	7	87,50	11,48
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,64
Tempo Pieno	0	0	5	25	6	36	40,45	97,30	0	0	11	31	11	53	59,55	86,89
Totale	0	0	5	25	7	37			0	0	11	39	11	61		
Totale %	0,00	0,00	5,10	25,51	7,14	37,76			0,00	0,00	11,22	39,80	11,22	62,24		

⁽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	1	2	0	3	100,00	4,41
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	1	1	50,00	2,63	0	0	0	1	0	1	50,00	1,47
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,47
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,47
Personale che fruisce di Smart Working	0	0	5	24	6	35	37,23	92,11	0	0	12	37	10	59	62,77	86,76
fruizione orario flessibile	0	0	1	1	0	2	40,00	5,26	0	0	0	3	0	3	60,00	4,41
Totale	0	0	6	25	7	38			0	0	13	45	10	68		
Totale %	0,00	0,00	5,66	23,58	6,60	35,85			0,00	0,00	12,26	42,45	9,43	64,15		

⁽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

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	168	26,09	476	73,91	644	52,19
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	6	100,00	6	0,49
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	124	21,23	460	78,77	584	47,33
Totale permessi	292	23,66	942	76,34	1234	

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

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

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**

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⁾
Formazione	0	0	358	527	315	1200	36,74	100,00	0	0	296	1448	322	2066	63,26	100,00
Totale ore	0	0	358	527	315	1200			0	0	296	1448	322	2066		
Totale ore %	0,00	0,00	10,96	16,14	9,64	36,74			0,00	0,00	9,06	44,34	9,86	63,26		

⁽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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

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 %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€3827,69	€3736,30	€ -91,39	-2,45
01501 AREA ISTRUTTORI	€2403,09	€2440,47	€ 37,38	1,53
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€2258,92	€2153,73	€ -105,19	-4,88

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?: **No**

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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione del Segretario Generale n.
38 del 4/3/2024

Tipologia di atto: Determinazione

Data: 28/02/2025

Organo sottoscrittore: Presidente CUG

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@romagna.camcom.it

Esiste Normativa/circolari che No
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni No
esterne?:

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a

prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -
mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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
- 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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-della-romagna-forli-cesena-e-rimini-2025>