



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 Forli Cesena e Rimini**

Acronimo: camcomromagna

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FC

Comune: Forlì

CAP: 47121

Indirizzo: Corso Della Repubblica, 5

Codice Amministrazione: ccrfcr

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

2020-2022

[piano\\_azioni\\_positive\\_ccrfcr-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/ccrfcr/2020-2022/piano_azioni_positriennale/ccrfcr/2021-2023/piano_azioni_positive_ccrfcr-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
(504.17 KB)

2021

2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_ccrfcr-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/ccrfcr/2020-2022/piano_azioni_positriennale/ccrfcr/2021-2023/piano_azioni_positives_ccrfcr-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 % <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>
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		

<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

			Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<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

## 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>(2)</sup>
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		

<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>
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
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>38</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>68</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>5,66</b>	<b>23,58</b>	<b>6,60</b>	<b>35,85</b>			<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12,26</b>	<b>42,45</b>	<b>9,43</b>	<b>64,15</b>		

<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

### 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	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
<b>Totale permessi</b>	<b>292</b>	<b>23,66</b>	<b>942</b>	<b>76,34</b>	<b>1234</b>	

<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

## 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 % <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>
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		

<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      No dell'Amministrazione?:

### 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>	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<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

### 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 %
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?:

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 regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l’anno si riunisce il cug:

2

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
- 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>

