

**Comitato Unico di Garanzia
della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Napoli**

Verbale n. 4 del 27 marzo 2025

L'anno duemilaventicinque, il giorno ventisette del mese di marzo, alle ore 14,00, presso la sala "Russo, sita al terzo piano della sede della Camera di Commercio di Napoli di via S. Aspreno n. 2, giusta convocazione mail del giorno 21 marzo 2025, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia della C.C.I.A.A. per discutere e deliberare sul seguente Ordine del Giorno:

1. Relazione sulla condizione del personale prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e redatta secondo i format allegati alla Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
2. Varie ed eventuali.

Si dà atto che sono presenti il Presidente Ing. Vincenzo Costantino, il dott. Paolo Avallone, la dott.ssa Giovanna Barbato, la dott.ssa Ylenia Bracale, il dott. Luigi Celentano e la dott.ssa Immacolata Colombrino (che sostituisce la dott.ssa Barbara De Santis).

Il dott. Paolo Avallone volge la funzione di Segretario verbalizzante.

Preliminarmente, il Presidente dà atto che i dati e le informazioni richieste all'Ufficio Personale (prot. n. 8852 del 02.03.2025), sono pervenute soltanto in data 20 marzo 2025 per cui, tenuto conto anche dei tempi per la redazione dell'elaborato, in data odierna si sottopone all'attenzione del Comitato la Relazione sulla condizione del personale prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e redatta secondo i format allegati alla Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Dopo ampia discussione, apportate le modifiche ritenute opportune alla bozza inviata a mezzo mail, all'unanimità, il Comitato approva la Relazione sulla condizione del personale della C.C.I.A.A. di Napoli, che si allega al presente verbale.

A questo punto, tra le varie ed eventuali, all'unanimità, il Comitato propone per l'anno 2025 la formalizzazione della richiesta di istituire un'apposita sezione web sul sito istituzionale dell'Ente dedicata alle iniziative del CUG.

Non essendoci ulteriori argomenti da trattare, la riunione di scioglie alle ore 16:00.

Il Segretario

Dott. Paolo Avallone

Il Presidente

Ing. Vincenzo Costantino

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti, ove reperibili:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nella presente sezione si riassume la situazione del personale al 31.12.2024 della Camera di Commercio, Industria, Agricoltura ed Artigianato di Napoli, sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Personale dell'Ente camerale e pervenuti all'Ufficio del C.U.G. in data 20.03.2025, suddivisa per genere ed età, tipologia di rapporto di lavoro e per titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento e per anzianità nei profili e livelli dirigenziali e non dirigenziali:

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO										
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatori					1					
Operatori Esperti				2	3					
Istruttori	4	3	5	10	4	4	3	12	6	3
Funzionari ed E.Q.		2	1	4	1			5		1
Dirigenti				3	1			1		
Totale personale	4	5	6	19	10	4	3	18	6	4
% sul personale complessivo	5	6,25	7,5	23,75	12,5	5	3,75	22,5	7,5	5

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA														
Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	2	5	6	18	11	42	53,16	4	3	16	7	4	34	43,04
Part Time >=50%	2					2	2,53			1			1	1,27
Part Time <50%						0							0	
Totale	4	5	6	18	11	44		4	3	17	7	4	35	
Totale %	5,06	6,33	7,59	22,78	13,92	55,70		5,06	3,80	21,52	8,86	5,06	44,30	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
E.Q.	4	30,77	2	15,38	6	23,08
Capo Ufficio	6	46,15	11	84,62	17	65,38
Responsabilità	3	23,08	0		3	11,54
Totale personale	13	100,00	13	100	26	100,00
% sul personale complessivo	16,46		16,46		32,91	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE														
Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	4	5	5	2		16	39,02	4	3	12	3		22	66,67
Tra 3 e 5 anni				1		1	2,44			1	1	1	3	9,09
Tra 5 e 10 anni			1	3		4	9,76			2			2	6,06
Superiore a 10 anni			1	10	9	20	48,78			2	2	2	6	18,18
Totale	4	5	7	16	9	41	100	4	3	17	6	3	33	100
Totale %	5,41	6,76	9,46	21,62	12,16	55,41		5,41	4,05	22,97	8,11	4,05	44,59	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Laurea						
Laurea magistrale	2	50	1	100	3	60
Master di I livello						
Master di II livello	2	50			2	40
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale complessivo	80		20			100

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Inferiore al Diploma superiore	2	5	0	0	2	2,70
Diploma di scuola superiore	20	50	14	41,18	34	45,95
Laurea	2	5	2	5,88	4	5,41
Laurea magistrale	16	40	18	52,94	34	45,95
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	40		34		74	
% sul personale complessivo	54,05		45,95			100

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Si riassumono di seguito le diverse tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere:

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ*														
Classi età Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			1			1	100		1	5			6	85,71
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			1			1			1	5			7	
Totale %			14,29						14,29	71,43				100,00

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	119	41,18	288	53,43	407	49,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	170	58,82	206	38,22	376	45,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		45	8,35	45	5,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	289		539		828	
% sul personale	34,90		65,10		100,00	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

1. In merito alla fruizione della formazione del personale camerale, dalla tabella sinottica di seguito riportata, si evince una sostanziale parità tra generi delle ore di formazione obbligatoria e professionale, tenuto conto anche del numero effettivo di dipendenti uomini e donne che giustificano il piccolo scarto percentuale. Si dà atto che, per l'anno 2024, non è stata svolta la formazione inerente alle tematiche del C.U.G., che costituisce specifico obiettivo del Comitato per l'anno 2025.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ														
Classi età Tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	40	30	50	100	40	260	22,65	40	30	120	60	30	280	24,78
Aggiornamento professionale		16	8	36	8	68	5,92			40			40	3,54
Competenze manageriali/Relazionali				20	20	40	3,48			10			10	0,88
Tematiche CUG														
Violenza di genere	40	30	50	100	40	260	22,65	40	30	120	60	30	280	24,78
Altro (specificare)	80	60	100	200	80	520	45,30	80	60	100	200	80	520	46,02
Totale ore	160	136	208	456	188	1148		160	120	390	320	140	1130	
Totale ore %	7,02	5,97	9,13	20,02	8,25			7,02	5,27	17,12	14,05	6,15		100,00

2. In merito ai differenziali retributivi uomo/donna inteso come il valore medio della retribuzione annua netta, inclusa la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile, al 31 dicembre 2024 dei dipendenti e dei titolari di posizioni organizzative, dalla tabella sinottica di seguito riportata, si evince l'assenza di un sostanziale divario economico tenuto conto anche del numero effettivo di dipendenti uomini e donne.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Operatore	20.566	0,00	20.566,00	100
Operatore Esperto	22.668	0,00	22.667,60	100
Istruttore	23.026	22.585,75	440,36	1,91
Funzionario ed Elevata Qualifica	26.808	25.734,50	1.073,07	4,00

3. In merito alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, si dà atto che nell'anno 2024 non sono state espletate procedure concorsuali.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per l'anno 2024, in mancanza di specifiche indagini sul benessere organizzativo e di particolari segnalazioni da parte del Servizio Salute e Sicurezza, non risultano segnalazioni di disagio lavorativo da parte di alcun dipendente dell'Ente camerale.

Si rappresenta che, per l'anno 2025, il Comitato intende realizzare apposita intervista diretta ad individuare eventuali problematiche in materia di pari opportunità, discriminazioni/violenze in ambito lavorativo, nonché acquisire suggerimenti per raggiungere il benessere nell'ambiente lavorativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

È operativo il sistema di valutazione del personale dirigente e del personale non dirigente. Il Comitato Unico di Garanzia non rileva particolari problematiche sulla modalità di gestione del sistema di misurazione e valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

La Camera di Commercio I.A.A. di Napoli, con determinazione del Segretario Generale n.365 del 25.09.2024 ha nominato l'attuale CUG composto da 6 membri effettivi (compreso il Presidente del comitato) e da 6 membri supplenti, nominati in egual misura dall'amministrazione e dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. I componenti del CUG resteranno in carica per quattro anni.

Nella prima seduta del 24 ottobre 2024, il Comitato ha nominato l'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 6 del vigente "Regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del C.U.G."

È stata dedicata la casella mail: cug@na.camcom.it per le attività esterne del Comitato e per le esigenze del personale invitato ad inviare osservazioni, reclami, richieste e segnalazioni anche in forma riservata all'attenzione del Presidente del C.U.G.

B. ATTIVITA'

In ragione della costituzione del C.U.G., avvenuta soltanto nel mese di ottobre 2024, il Comitato ha deliberato gli adempimenti regolamentari propedeutici al proprio funzionamento.

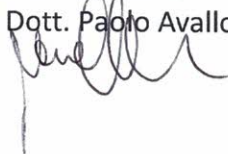
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce di quanto è emerso dai dati di sintesi sul personale, il C.U.G. ritiene di rappresentare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

- Il personale dipendente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Napoli si compone del 55,70 % di uomini e del 44,30 % di donne, si evidenzia che il 48,75 % del personale ha un'età compresa tra i 50 e i 67 anni;
- Solo il 4 % del personale ha un contratto part time pari al 50 %;
- Gli incarichi con posizione di responsabilità sono ripartiti con la medesima percentuale tra uomini e donne, infatti rispetto al numero totale di dipendenti, il 16,46 % di uomini ricoprono cariche di posizione di responsabilità, ugualmente il 16,46 % di donne ricoprono cariche di posizione di responsabilità;
- Non si evidenziano particolari divari economici tra il personale maschile e quello femminile, nello specifico, in relazione alla tipologia di inquadramento, risulta che per gli istruttori vi è uno scarto percentuale stipendiale medio tra uomo donna pari al 1,91 %, mentre, per i funzionari ed elevata qualifica lo scarto percentuale stipendiale medio tra uomo donna è pari al 4,00 %;
- I congedi parentali ed i permessi L. 104/1992 vengono fruiti per il 34,90 % per gli uomini e per il 65,10 per le donne;
- La formazione del personale viene ripartita in modo equo tra i generi, infatti per l'anno 2024 il personale ha svolto 2278 ore di corsi di formazione di cui 1148 ore per il personale maschile e 1130 ore per il personale femminile;
- Il C.U.G. raccomanda l'introduzione di specifici corsi di formazione volti a promuovere i temi di pari opportunità e il ruolo istituzionale del C.U.G.

Napoli, 27/03/2025

Il Segretario
Dott. Paolo Avallone



Il Presidente del C.U.G.
Ing. Vincenzo Costantino

