

Al Presidente della Camera di Commercio di Foggia

Al Segretario Generale della Camera di Commercio di Foggia

All'OIV della Camera di Commercio di Foggia

**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 2025

PREMESSA	2
Riferimento normativo	2
Finalità	3
Struttura della Relazione	3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE	4
Sezione 1. DATI SUL PERSONALE	4
Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	8
Sezione 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’	10
Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE	12
SECONDA PARTE – LE AZIONI REALIZZATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA	14
TERZA PARTE - LE AZIONI DA REALIZZARE	16

PREMESSA

Riferimento normativo

La presente relazione viene redatta secondo il [nuovo format](#), appositamente aggiornato e reso disponibile sul Portale Nazionale dei CUG (Comitati Unici di Garanzia). Questo portale, promosso e gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, costituisce un punto di riferimento essenziale e mette a disposizione dei Comitati strumenti di ausilio, linee guida e documentazione utile al rafforzamento del loro ruolo propositivo, di consultazione e di verifica nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni di appartenenza. L'obiettivo primario è quello di assicurare una gestione omogenea ed efficace delle tematiche relative alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alla lotta contro ogni forma di discriminazione.

L'operato e le responsabilità del CUG hanno ricevuto un impulso significativo e una più chiara definizione con l'introduzione della **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019**, recante "Misure per la promozione delle pari opportunità e il rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Tale Direttiva ha integrato e aggiornato le precedenti "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", già approvate con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

In particolare, la Direttiva n. 2/2019 ha previsto un ampliamento delle competenze dell'organo, rendendole più specifiche e vincolanti per l'amministrazione. Il CUG, infatti, non si limita più a un ruolo di mera consulenza, ma assume una funzione proattiva e di controllo più incisiva, con poteri consultivi e di verifica non solo sui piani e programmi dell'ente, ma anche sulle singole procedure che possono impattare sul personale (es. bandi di concorso, progressioni di carriera, formazione).

La nuova normativa attribuisce un'importanza cruciale alla stretta interconnessione tra le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG), esposte in questa relazione, e i meccanismi interni di valutazione dell'amministrazione.

In particolare, la Direttiva stabilisce chiaramente che la relazione annuale del CUG e l'effettivo recepimento delle sue proposte e raccomandazioni sono fattori rilevanti.

Questo collegamento diretto tra il lavoro del CUG e il sistema di premialità/valutazione dell'ente

sottolinea in modo incisivo quanto sia centrale e obbligatorio il ruolo del Comitato nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e focalizzato sul benessere del personale.

Finalità

Il Comitato Unico di Garanzia riveste un ruolo centrale e di raccordo in questo processo. Il suo compito fondamentale è quello di agire come punto di convergenza e sintesi tra i dati e le informazioni provenienti dai diversi attori interni all'organizzazione.

Attraverso questa ricomposizione e analisi integrata, il CUG è in grado di trarre conclusioni fondate e di formulare raccomandazioni in merito all'effettiva attuazione delle tematiche di sua specifica competenza, che includono:

- **Attuazione dei principi di parità e pari opportunità di genere:** monitoraggio e promozione di condizioni che garantiscano l'uguaglianza sostanziale e la rimozione degli ostacoli che limitano l'accesso e la progressione di carriera delle donne e di tutti i generi.
- **Benessere Organizzativo:** valutazione del clima interno, individuazione di fattori di stress e promozione di interventi volti a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e la conciliazione tra vita professionale e vita privata.
- **Contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche (Mobbing) sul luogo di lavoro:** attività di prevenzione, monitoraggio e intervento in caso di fenomeni di discriminazione diretta o indiretta, molestie sessuali e morali, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro per tutti.

Struttura della Relazione

La relazione è articolata in tre sezioni principali.

La prima parte si concentra sull'analisi dei dati relativi al personale, attraverso una rielaborazione puntuale delle informazioni fornite dagli uffici risorse umane. Questa analisi include la distribuzione del personale per genere e la fruizione degli istituti per la conciliazione vita-lavoro (come congedi parentali, permessi per disabilità, ecc.), con l'obiettivo di sintetizzare i dati nelle tabelle riepilogative previste dal nuovo format.

La seconda sezione offre una disamina del rapporto tra il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e i vertici amministrativi, oltre a presentare una sintesi delle attività svolte direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Infine, la terza parte della relazione espone le azioni proposte dal CUG che sono state integrate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2026.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

Al 31 dicembre 2025 il personale della Camera di Commercio risulta pari a 48 unità, di cui 1 di livello dirigenziale, suddiviso quasi equamente per genere (23 uomini pari al 47,92% del totale e 25 donne – 52,08% del totale). La ripartizione dettagliata per genere, età e livello di inquadramento è riportata nella Tabella 1.1 che evidenzia l'equilibrio tra uomini e donne.

È da evidenziare l'età media del personale, caratterizzata dalla scarsa presenza di dipendenti al di sotto dei 40 anni, dovuta in gran parte al blocco delle procedure concorsuali degli ultimi anni. La maggior parte delle unità di personale in servizio che ricadono al di sotto della suddetta classe di età, che rappresenta la fascia anagrafica più giovane dell'organico, sono state assunte a partire dall'anno 2023. Queste nuove immissioni in ruolo sono avvenute a conclusione delle procedure concorsuali pubbliche, regolarmente indette, espletate e portate a termine dall'Ente, nel corso del biennio precedente. Tale dato evidenzia un significativo ricambio generazionale all'interno dell'Amministrazione, mirato al potenziamento delle risorse umane con profili freschi e competenze aggiornate, in linea con il fabbisogno organizzativo e con i piani di potenziamento approvati.

TAB. 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi età					Classi età				
Classi età	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> di 60
Dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Funzionari	0	0	1	7	3	1	0	2	5	3
Istruttori	1	0	5	6	0	0	2	4	4	2
Operatori esperti	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale	1	0	6	13	3	1	2	7	9	6
% sul personale complessivo	2,08%	0%	12,50%	27,09%	6,25%	2,08%	4,17%	14,58%	18,75%	12,5%

52,08% totale donne

47,92% totale uomini

percentuale Dirigenza donne: 100,00%

percentuale funzionari donne: 50,00%

percentuale istruttori donne: 50,00%

percentuale operatori donne: 100,00%

percentuale Dirigenza uomini: 0,00%

percentuale funzionari uomini: 50,00%

percentuale istruttori uomini: 50,00%

percentuale operatori uomini: 0,00%

L'intero personale della Camera di Commercio di Foggia è assunto a tempo pieno, non vi sono state richieste di svolgimento della prestazione in regime di part-time né per percentuali inferiori al 50%, né per percentuali superiori. La relativa evidenza è riportata in Tabella 1.2.

TAB. 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo Presenza	UOMINI						DONNE							
	Classi età						Classi età							
	<30	41-50	51 - 60	> 60	Totale	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	%	
Tempo Pieno	1	6	13	3	23	47,92%	1	2	7	9	6	25	52,08%	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0,00 %	0	0	0	0	0	0	0,00 %	
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00 %	0	0	0	0	0	0	0,00 %	
Totale	1	6	13	3	23		1	2	7	9	6	25		
Totale %	2,08%	12,50%	27,09%	6,25%		47,92%	2,08%	4,17%	14,58%	18,75%	12,5%		52,08%	

In tabella 1.3 sono riportati i dati sulle E.Q. remunerate nel corso del 2025 suddivise per genere. Sono state assegnate le cinque posizioni previste dalla struttura organizzativa. Quattro sono assegnate a uomini e una ad una donna.

TAB. 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	% su Tot Uomini	Valori assoluti	% su Tot Donne	Valori assoluti
E.Q.	4	17,39%	1	4,00%	5
Totale personale	4		1		5
% sul personale complessivo	8,33%		2,08%		10,41%

L'analisi sull'anzianità nei profili da parte del personale non dirigenziale, esposta nella tabella 1.4 lascia emergere che circa il 50% dei dipendenti (23 unità su 47) è inquadrato nel proprio profilo da oltre 10 anni.

La situazione è equilibrata tra uomini e donne per cui non emergono disparità di genere.

TAB. 1.4 – Personale non dirigente per genere, età

Permanenza nel livello	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	%	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	%
Inferiore a 3 anni	1	0	3	4	0	8	16,67%	1	2	6	2	1	12	25,00%
Superiore a 10 anni	0	0	1	8	2	11	22,92%	0	0	1	7	4	12	25,00%
Totale	1	0	4	12	2	19		1	2	7	9	5	24	
Totale	2,08%	0,00%	8,33%	25,00%	4,17%		39,59%	2,08%	4,17%	14,58%	18,75%	10,42%		50,00%

In conclusione rispetto all'analisi dei dati del personale forniti dall'Amministrazione, nelle tabelle 1.6 e 1.7 è riportato il livello di formazione del personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per genere.

Oltre la metà del personale (27 unità) è in possesso di laurea. Anche in questo caso, approfondendo i dati di genere non emergono disparità tra uomini e donne

TAB. 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale complessivo	0,00%		2,08%		2,08%	

TAB. 1.7-1 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Operatori)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Diploma di scuola superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale person	0	0,00%	1	100,00%	1	100,00%
% sul personale compless	0,00%		2,08%		2,08%	

TAB. 1.7-2 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Istruttori)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	6	50,00%	6	50,00%	12	100,00%
Laurea	4	40,00%	6	60,00%	10	100,00%
Master di I livello	2	100,00%	0	0,00%	2	100,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale person	12	50,00%	12	50,00%	24	100,00%
% sul personale compless	25,00%		25,00%		50,00%	

TAB. 1.7-3 – Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (Funzionari)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	3	42,86%	4	57,14%	7	100,00%
Laurea	6	50,00%	6	50,00%	12	100,00%
Master di I livello	2	6,67%	1	3,33%	3	100,00%
Master di II livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale person	11	50,00%	11	50,00%	22	100,00%
% sul personale compless	22,91%		22,92%		45,83%	

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia vi è quello di monitorare le iniziative dell'Ente a favore della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti come strumento di miglioramento dell'efficienza e della produttività.

Per quel che riguarda il 'tradizionale' istituto del part-time, occorre evidenziare che non vi sono all'interno della Camera di Commercio dipendenti che abbiano chiesto di usufruire tale forma di flessibilità. Nell'ambito delle azioni volte a sostenere il benessere organizzativo e le situazioni di fragilità, si è proceduto ad accordare a un dipendente forme di flessibilità oraria aggiuntive per l'assistenza a un familiare con disabilità. Tale misura è stata adottata nel rispetto del quadro normativo vigente. L'istituto del telelavoro è stato disapplicato dall'ultimo CCNL 16/11/2022 che, invece, ha contrattualizzato, dopo la forte spinta avvenuta nel periodo pandemico, il lavoro a distanza.

In relazione a tale ultimo punto, in ossequio alle normative e alle linee guida in vigore, l'Ente camerale si è correttamente dotato con Deliberazione di Giunta n. 50 del 29 giugno 2022 di un "Disciplinare sul lavoro a distanza" finalizzato proprio a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il documento si pone come obiettivo la sperimentazione ed introduzione di nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, valorizzazione della capacità di lavorare per progetti, promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Il disciplinare fornisce indicazioni su entrambe le modalità con cui può essere svolto il 'lavoro a distanza' vale a dire il **lavoro da remoto** che prevede in capo al dipendente i medesimi obblighi di rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e il **lavoro agile** che, invece, consiste nell'esecuzione della prestazione lavorativa mediante obiettivi prefissati e concordati con l'Amministrazione svolta in qualsiasi luogo idoneo, senza alcun vincolo di orario nell'ambito delle ore massime giornaliere e settimanali stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al 31 dicembre 2025 sono 7 i dipendenti che hanno stipulato con l'Amministrazione l'Accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza con la modalità del lavoro da remoto (tabella 1.9).

TAB. 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo Misura Conciliazione	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot U	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot D	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce di lavoro da remoto	0	1	3	1	5	60,00%	0	1	1	0	2	40,00%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	1	100,00%
Tot	0	1	3	1	5		0	1	2	0	3	
Totale % sul personale complessivo	0,00%	2,08%	6,25%	2,08%	10,41%		0,00%	2,08%	4,17%	0,00%	6,25%	

Per quel che riguarda, invece, la fruizione degli istituti a favore dei dipendenti in condizioni di difficoltà, la relativa tabella 1.10 evidenzia i dati riguardanti il numero di permessi giornalieri e il numero di permessi orari di cui alla legge 104/1992 dei quali il personale ha usufruito nel corso dell'anno 2025. In totale sono stati 96 i permessi giornalieri (moltiplicati per n. 6 ore giornaliere convenzionali allo scopo di rendere il dato omogeneo con i permessi orari) e 280,48 le ore di permesso concesse nel complesso, di cui hanno usufruito maggiormente le donne.

TAB. 1.10 – Fruizione dei congedi parentali – permessi L. 104/1992 per genere

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (gg. x 6 h giornaliere convenzionali)	228,00	39,58%	348,00	60,42%	576,00	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	31,48	100,00%	0,00	0,00%	31,48	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0,00	0,00%	249,00	100,00%	249,00	100,00%
Tot	259,48	18,46%	597,00	81,54%	376,48	100,00%

Sezione 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione vengono analizzati tutti gli atti e gli strumenti adottati dall'Ente sul tema della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne. L'analisi è suddivisa per punti secondo il format nazionale già citato.

L'Ente Camerale si è dotato del Piano Triennale di Azioni Positive, ora inglobato nel PIAO, avente durata 2026-2028, con Deliberazione di Giunta n. 1 del 31/01/2026.

Il PIAO ha previsto di realizzare obiettivi generali nell'ambito di cinque aree di interesse:

- a.A Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente dei servizi
- a.B Comunicazione e trasparenza
- a.C Formazione, salute, benessere e valorizzazione delle risorse umane
- a.D Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- a.E Contrasto alle discriminazioni

Per ciascuna delle aree di interesse sono poi state declinate una o più azioni da mettere in atto.

b Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

L'Ente Camerale ha messo in atto nel corso del 2025 un ampio programma di formazione per l'intero personale. In tutto sono state usufruite dai dipendenti circa 3.000 ore di formazione complessive, comprese le competenze digitali e la formazione obbligatoria (Fonte monitoraggio Obiettivi Performance).

Le ore sono state fruite per il 47,00% dagli uomini e per il 53,00% dalle donne.

L'analisi è avvenuta per genere e per età, negli anni successivi potrà essere approfondita anche sulla base dei livelli di inquadramento.

TAB. 1.11 – Fruizione della formazione suddiviso per genere di età (ore)

Tipo Formazioni	UOMINI						DONNE					
	Classi età						Classi età					
	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot U	%	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot D	%
Obbligatoria	0,00	127,1	204,0	46,00	377,82	50,52	34,75	86,75	152,50	96,08	370,08	49,48%
Aggiornamento professionale	0,00	254,5	581,45	143,08	979,06	47,22	128,1	354,44	432,35	179,08	1.093,99	52,78%
Competenze manageriali /Relazionali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00	100,00%
Tematiche CUG	0,00	12,00	37,00	1,00	50,00	36,90	12,00	12,00	25,00	36,50	85,50	63,10%
Violenza di genere	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Totale	0,00	393,6	823,15	190,08	1.406,88	47,00	174,8	453,19	609,85	351,66	1.589,57	53,00%

C Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Tra le azioni per contrastare le discriminazioni, che rientrano tra gli obiettivi del Piao, è stato effettuato il monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Nel corso dell'anno 2025 si sono svolte le seguenti procedure:

- concorso pubblico per l'acquisizione di n. 2 unità di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazione, profilo professionale di Funzionario Servizi Promozionali per lo sviluppo delle imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro e n. 2 unità di personale da inquadrare nell'Area degli Istruttori, profilo professionale di Istruttore Servizi Promozionali per lo sviluppo delle Imprese, il turismo e l'orientamento al lavoro;
- Procedura valutativa per la progressione verticale a copertura di n. 2 unità da inquadrare nell'area dei funzionari ed Elevata Qualificazione, riservata al personale interno della Camera di commercio.

A riguardo, la tabella 1.8 analizza la composizione delle commissioni incaricate di gestire tali procedure. Le commissioni della procedura concorsuale - composte ciascuna da tre componenti effettivi, per le materie oggetto di esame e da due componenti aggiunti per l'accertamento della conoscenza della lingua inglese e degli applicativi informatici e per la valutazione delle competenze trasversali - includono due donne, una delle quali, il Segretario generale dell'Ente che ha ricoperto il ruolo di Presidente e tre uomini.

Per quanto riguarda la procedura valutativa per la progressione verticale, la commissione della risulta composta da quattro componenti di cui due donne e due uomini. Anche per quest'ultima le funzioni di Presidente sono state svolte dal Segretario Generale dell'Ente.

TAB. 1.8 – Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Concorso assunzione n.2 istruttori	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Concorso assunzione n.2 funzionari	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Procedura valutativa progressione verticale n. 2 funzionari	2	50,00%	2	50,00%	4	100,00%
Totale componenti commissioni	8	57,14%	6	42,86%	14	100,00%

d Differenziali retributivi uomo/donna

Il confronto delle retribuzioni medie del personale suddivise per genere e livello (tab. 1.5) non lascia trasparire alcuna disparità. I valori non sono confrontabili per la dirigenza e l'area degli operatori esperti che vedono la presenza solo di donne, invece, la retribuzione media nell'area dei Funzionari ed E.Q. evidenzia un 17,35% a favore degli uomini e l'area degli istruttori l'11,11% a favore delle donne.

TAB. 1.5 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori assoluti	%
Dirigenti	–	€ 171.827,35	-€ 171.827,35	-100,00%
Funzionari e E.Q.	€ 44.581,80	€ 37.991,40	€ 6.590,40	17,35%
Istruttori	€ 30.364,32	€ 33.741,46	-€ 3.377,14	-11,11%
Operatori esperti	–	€ 30.461,07	-€ 30.461,07	-100,00%
Media retributiva	€ 36.862,01	€ 39.924,71	-€ 3.062,99	-8,30%

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni, la Camera di Commercio di Foggia ha intrapreso un significativo e complesso processo di riorganizzazione interna dei propri Uffici e Servizi. Tale profonda trasformazione non è stata un'iniziativa isolata, ma una risposta strategica e necessaria all'evoluzione del contesto normativo, che ha imposto nuovi standard di efficienza e trasparenza, e alle dinamiche socio-economiche del territorio, le quali richiedono un Ente camerale sempre più dinamico, reattivo e focalizzato sulle esigenze delle imprese. Questo processo ha coinvolto ogni livello della struttura, dalla dirigenza al personale operativo, mirando a ottimizzare i flussi di lavoro, a ridefinire le competenze e a implementare soluzioni tecnologiche avanzate per una gestione più efficace delle attività istituzionali.

L'obiettivo fondamentale di questa fase non è solo quello di misurare il benessere organizzativo in senso stretto, attraverso l'analisi di fattori classici come il clima e la soddisfazione lavorativa, ma di spingersi oltre. Si mira, infatti, a valutare in modo complessivo e sistemico l'andamento e, soprattutto, l'efficacia concreta del vasto processo di cambiamento che ha interessato l'intera struttura camerale. A tal fine, è cruciale raccogliere il feedback diretto e non mediato dei dipendenti sulle nuove dinamiche lavorative, sulle metodologie operative aggiornate e sulle modifiche organizzative introdotte, in particolare quelle scaturite come conseguenza diretta o indiretta delle mutate esigenze emerse a seguito del periodo pandemico (ad esempio, l'introduzione o la gestione del lavoro agile, la digitalizzazione accelerata dei servizi, ecc.). Questa valutazione sistemica

consentirà di identificare punti di forza, eventuali criticità e aree di miglioramento, assicurando che la riorganizzazione sia pienamente allineata con gli obiettivi strategici dell'Ente e con le aspettative del personale.

Parallelamente e in via complementare a queste indagini specifiche sul benessere e sull'impatto del cambiamento, è imperativo sottolineare che, in ogni singola fase del processo di riorganizzazione e di adattamento strutturale, sono state mantenute, monitorate e implementate attivamente tutte le misure preventive necessarie e previste dalla normativa vigente per la prevenzione del disagio lavorativo e dei rischi psicosociali. L'Ente ha posto una costante, meticolosa e proattiva attenzione non solo alla sicurezza fisica, ma anche alla salubrità psicologica e relazionale degli ambienti di lavoro. Ciò si è concretizzato garantendo l'adeguamento continuo delle strutture fisiche e delle procedure operative (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.), assicurando una formazione costante e specifica al personale, e, in senso più ampio, promuovendo un contesto fisico e psicologico il più possibile favorevole allo svolgimento sereno, efficace e gratificante delle mansioni. L'impegno della Camera di Commercio di Foggia è dunque orientato a tutelare integralmente la salute e la sicurezza sul lavoro, intese come pieno equilibrio tra esigenze lavorative e benessere individuale, ponendosi in linea con i più elevati standard di tutela e responsabilità sociale dell'Ente.

SECONDA PARTE – LE AZIONI REALIZZATE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha esercitato nel 2025 funzioni propositive, consultive e di verifica con l'obiettivo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni individuali e organizzative. Il CUG ha garantito attivamente un ambiente lavorativo in cui è contrastata ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, in base al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o a qualsiasi altra condizione personale.

Per rafforzare la propria operatività, il CUG di Foggia si è dotato di un Regolamento interno, essenziale e ora tassativamente previsto dalle nuove Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, che disciplina funzionamento e procedure interne. Inoltre, il Comitato ha formalizzato l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG, promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Questa adesione strategica consente l'accesso a *know-how* e *best-practice* validate a livello nazionale, favorendo il dialogo inter-istituzionale e la progettazione comune per prevenire le discriminazioni e realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo e all'efficienza.

Un'azione di grande rilevanza per la conoscenza del clima interno è stata la realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, condotta nel mese di dicembre 2025, mediante la somministrazione di un questionario *ad hoc* per indagare relazioni interpersonali, carico di lavoro, chiarezza dei ruoli, partecipazione e *work-life balance*. I risultati, elaborati in un documento specifico e presentati agli organi di vertice, non hanno evidenziato criticità di particolare gravità, pur offrendo spunti per un miglioramento continuo.

L'Ente ha mantenuto una costante attenzione alla formazione del personale, garantendo la partecipazione a percorsi fondamentali per lo sviluppo delle competenze digitali e l'aggiornamento sulle tematiche connesse alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa. In linea con la Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025, è stata assicurata un'offerta formativa di almeno 40 ore annue per dipendente, con un focus specifico sull'intelligenza artificiale. In questo contesto, è stato attuato un programma di *onboarding* per i neoassunti che, attraverso percorsi formativi su privacy e sicurezza e attività di affiancamento, ha favorito un efficace inserimento nella struttura organizzativa.

In termini di civiltà organizzativa e inclusione, la Camera di Commercio di Foggia ha intrapreso il processo per rendere il sito istituzionale pienamente accessibile ai non vedenti, in conformità con gli standard WCAG, garantendo maggiore trasparenza e un'efficace comunicazione inclusiva verso tutti i *portatori di interesse*.

Significative sono state le misure per la flessibilità oraria e il benessere individuale introdotte e formalizzate. Queste includono:

- **Lavoro da remoto in deroga** per chi affronta specifici problemi di salute, risiede in comuni distanti o per dipendenti con figli minori, rispondendo a esigenze di cura e *commuting* gravose.
- **Orario personalizzato**, concesso su richiesta motivata del dipendente e previa

valutazione, per chi si trova in particolari condizioni di disagio personale, familiare o sociale.

Queste iniziative testimoniano un approccio manageriale inclusivo e attento al miglioramento tangibile della *work-life quality* dei lavoratori.

Infine, a complemento delle azioni descritte, il CUG ha mantenuto un'attività di ascolto costante tramite la gestione e il monitoraggio della casella di posta elettronica istituzionale dedicata (comitatounicogARANZIA@fg.camcom.it). Questo canale confidenziale e diretto è a disposizione di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori per segnalazioni, proposte e richieste specifiche inerenti alla sfera di competenza del Comitato.

TERZA PARTE - LE AZIONI DA REALIZZARE

Le azioni strategiche proposte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il conseguimento degli obiettivi di parità e inclusione sono organicamente inserite all'interno del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2026-2028**. Tale integrazione risponde alle disposizioni normative vigenti, in particolare all'art. 1, comma 1, lett. f) del Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) 81 del 24 giugno 2022, che assorbe e rende parte integrante del PIAO il precedente Piano delle Azioni Positive.

Nel corso dell'esercizio 2026, il CUG si impegna a dare piena continuità e rinnovato impulso alle **tematiche chiave** già individuate e affrontate negli anni passati, riconoscendone la persistente rilevanza strategica per l'ambiente di lavoro:

- **Pari Opportunità di Avanzamento di Carriera:** Promuovere e monitorare l'accesso equo alle posizioni di responsabilità e ai percorsi di sviluppo professionale tra donne e uomini, rimuovendo gli ostacoli impliciti ed espliciti che possono generare il *soffitto di cristallo*.
- **Parità Retributiva:** Analizzare sistematicamente le differenze retributive non giustificate da fattori oggettivi (come anzianità o qualifica) e adottare misure correttive per assicurare il principio di "parità di retribuzione per lavoro di pari valore".
- **Politiche per la Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** Sviluppare e implementare politiche di *welfare* aziendale che supportino efficacemente la gestione della genitorialità (es. flessibilità oraria, *smart working*, congedi parentali inclusivi) e che favoriscano un equilibrio sostenibile tra le esigenze professionali e quelle personali dei dipendenti.

Un elemento distintivo e proattivo della strategia del CUG è la ferma volontà di continuare a sostenere il percorso verso l'ottenimento della Certificazione sulla Parità di Genere. L'adesione ai parametri di certificazione, definiti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, è considerata uno strumento essenziale e misurabile per:

- Colmare strutturalmente le disuguaglianze relative alle pari opportunità di progressione di carriera.
- Garantire l'effettiva parità delle retribuzioni.
- Valorizzare e istituzionalizzare le politiche di gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Riconoscendo il ruolo cruciale della formazione e dello sviluppo del personale per la crescita e il successo dell'Amministrazione Pubblica, come ribadito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, il CUG pone un focus specifico sul *knowledge management* e sull'integrazione dei nuovi dipendenti:

- **Formazione di Base per Neoassunti:** Sarà garantito ai nuovi assunti un programma di formazione di base mirato all'acquisizione delle competenze fondamentali per il ruolo.



- **Trasferimento delle Competenze (*Mentoring* e *Coaching*):** Sarà favorita l'attivazione di meccanismi strutturati di trasferimento delle competenze e del *know-how* da parte del personale più esperto (*senior*) verso i nuovi ingressi, assicurando la continuità operativa e la valorizzazione della memoria istituzionale.
- **Rilevazione dei Fabbisogni Formativi:** Per massimizzare l'efficacia degli interventi formativi, sarà imprescindibile avviare un processo sistematico di rilevazione dei fabbisogni formativi del personale, distinguendo tra esigenze qualitative (quali tipi di competenze sono necessarie) e quantitative (quanti dipendenti necessitano di quella specifica formazione), in linea con gli obiettivi strategici del PIAO.

IL PRESIDENTE
(per conto di tutti i componenti)