



**Comitato Unico di Garanzia
della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Napoli
Verbale n. 6 del 30 marzo 2026**

L'anno duemilaventisei, il giorno trenta del mese di marzo, alle ore 11:00, presso la stanza 409, sita al quarto piano della sede della Camera di Commercio di Napoli di via S. Aspreno n. 2, giusta convocazione mail del giorno 27 marzo 2026, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia della C.C.I.A.A. per discutere e deliberare sul seguente Ordine del Giorno:

1. Esame del questionario sulle esigenze del personale;
2. 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;
3. Varie ed eventuali.

Si dà atto che sono presenti il Presidente Ing. Vincenzo Costantino, il dott. Luigi Celentano, la dott.ssa Barbara De Santis e la Sig.ra Claudia Sica Colecchia, la dott.ssa Ylenia Bracale e Sig.ra Giovanna Barbato.

La Sig.ra Claudia Sica Colecchia volge la funzione di Segretario verbalizzante.

In riferimento al punto 1 dell'O.d.G., il Presidente procede ad aprire le urne contenenti i questionari sulle esigenze del personale. Pertanto il Comitato procede all'esame dei questionari e si rappresenta quanto segue:

- Sono stati ricevuti ed analizzati n. 38 questionari (di cui uno lasciato non compilato) su un totale di 79 dipendenti, ovvero circa il 48%;
- È stato prodotto un file excel, che si allega al presente verbale e ne fa parte integrante, nel quale vengono riportati, per ogni singola domanda, la relativa percentuale di risposta;
- Dall'analisi effettuata delle risposte del suddetto questionario, si è riscontrato un parere generale negativo in relazione alle esigenze e alle priorità del personale camerale in rapporto ai temi trattati dal Comitato Unico di Garanzia.

Il Comitato, a seguito dell'esame del questionario, sottopone le risultanze ottenute ai vertici dell'Ente al fine di promuovere azioni migliorative per ogni tema trattato dal Comitato Unico di Garanzia all'interno del suddetto questionario.

Il Comitato prende atto della buona partecipazione all'iniziativa suddetta, essendo la stessa stata proposta per la prima volta. Il Comitato si propone, per il prossimo anno, di migliorare e di incentivare le adesioni alle prossime iniziative.

Il Comitato sospende la riunione alle ore 13.00 del 30/03/2026

La riunione riprende alle ore 14.45 del 31/03/2026

In relazione al secondo punto dell'ordine del giorno, il Presidente prende atto delle tabelle ricevute dall'Ufficio Personale in data 13/03/2026 in ordine ai dati sul personale e retribuzioni al 31/12/2025 e 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 ampio confronto, 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.

In relazione al punto 3 dell'O.d.G. "Varie ed Eventuali", il presidente richiamato il verbale n. 5 del 18/12/2025, in riferimento agli obiettivi individuati per l'anno 2025, ribadisce la necessità di proporre all'amministrazione di stipulare una convenzione con il Comune di Napoli per la sottoscrizione di abbonamenti di parcheggio negli stalli blu, posti nelle strade limitrofe alle sedi lavorative di codesto Ente, riservati ai dipendenti della CCIAA con tariffa analoga a quella dei residenti. L'abbonamento sarà a carico dei singoli dipendenti senza ulteriore impegno economico da parte dell'Ente.

Inoltre il Comitato propone per l'anno 2026 di introdurre nel piano formativo di ogni dipendente corsi dedicati alle tematiche del C.U.G., nonché sollecita l'amministrazione all'approvazione definitiva del regolamento sullo smart working.

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

Il Segretario

Sig.ra Claudia Sica Colecchia

Il Presidente

Ing. Vincenzo Costantino

1. Benessere e conciliazione vita-lavoro			
Quanto ritieni che l'ente supporti la conciliazione tra le tue esigenze lavorative e quelle personali (ad es. attraverso flessibilità oraria, congedi, permessi, ecc.)?			
A	Molto supportata	1	2,702702703
B	Abbastanza supportata	7	18,91891892
C	Poco supportata	14	37,83783784
D	Per niente supportata	14	37,83783784
E	Non so / Non applicabile	1	2,702702703
		37	100
2. Pari opportunità e non discriminazione			
Hai mai riscontrato o assistito a episodi di discriminazione (legati a genere, età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.) o molestie all'interno dell'ambiente lavorativo?			
A	Sì, ho riscontrato o assistito a un episodio	16	43,24324324
B	No, mai	9	24,32432432
C	Non so / Non preferisco rispondere	12	32,43243243
		37	100
3. Formazione e sviluppo professionale			
Ritieni che l'ente offra sufficienti opportunità di formazione e aggiornamento professionale che ti permettano di crescere e migliorare le tue competenze?			
A	Sì, in modo adeguato	6	16,21621622
B	Non del tutto	18	48,64864865
C	No, per niente	13	35,13513514
D	Non so / Non applicabile	0	0
		37	100
4. Clima organizzativo e comunicazione			
Come valuti il clima generale e la qualità delle relazioni interpersonali all'interno del tuo ufficio o dipartimento			
A	Molto positivo	1	2,702702703
B	Abbastanza positivo	6	16,21621622
C	Neutrale	9	24,32432432
D	Piuttosto negativo	13	35,13513514
E	Molto negativo	8	21,62162162
		37	100
5. Consapevolezza del CUG			
Sei a conoscenza delle funzioni e dei servizi offerti dal CUG?			
A	Sì, conosco bene le sue funzioni	13	35,13513514
B	Ho una vaga idea	19	51,35135135
C	No, non ne sono a conoscenza	5	13,51351351
		37	100
6. Pari opportunità e carriera			
Ritieni che le opportunità di progressione di carriera all'interno dell'Ente siano garantite tra tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'età o da altre caratteristiche personali?			
A	Sì, le opportunità sono eque	2	5,405405405
B	Non del tutto	10	27,02702703
C	No, non c'è equità	25	67,56756757
D	Non so / Non applicabile	0	0
		37	100
7. Differenze retributive			
Sei a conoscenza di potenziali differenze retributive tra dipendenti che svolgono le stesse mansioni, basate su criteri non meritocratici?			
A	Sì	10	27,02702703
B	No	23	62,16216216
C	Non so / Non preferisco rispondere	4	10,81081081
		37	100

8. Stress e carico di lavoro**Come valuti il tuo attuale carico di lavoro e la sua influenza sul tuo livello di stress?**

A	Il carico di lavoro è sostenibile	0	
B	Il carico di lavoro è gestibile	14	38,88888889
C	Il carico di lavoro è eccessivo	20	55,55555556
D	Non so / Non applicabile	2	5,55555556
		36	100

9. Supporto per la disabilità**Ritieni che l'ente offra un supporto adeguato ai dipendenti con disabilità o con esigenze speciali (ad esempio, postazioni di lavoro adatte, strumenti, flessibilità, ecc.)?**

A	Sì, in modo adeguato	1	2,77777778
B	Non del tutto	9	25
C	No, per niente	11	30,55555556
D	Non so / Non applicabile	15	41,66666667
		36	100

10. Consapevolezza e segnalazioni**Sei a conoscenza dei canali ufficiali per segnalare casi di discriminazione, mobbing o molestie (ad esempio, sportello CUG, ufficio del personale, ecc.)?**

A	Sì, conosco i canali	12	33,33333333
B	Ne ho sentito parlare, ma non so quali siano	16	44,44444444
C	No, non li conosco	8	22,22222222
		36	100

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 2025

The bottom of the page features several handwritten signatures. From left to right, there is a small black signature, a larger black signature, a blue signature, a black signature, and a final black signature on the far right.

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 31.12.2025 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 13.03.2026, 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:

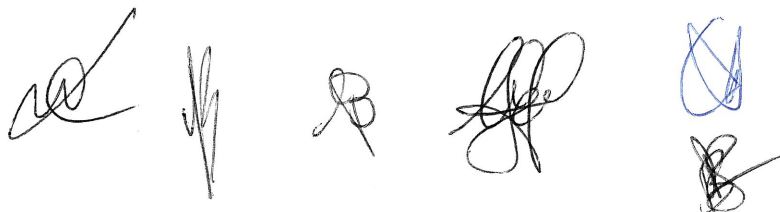


TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO										
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatori					1					
Operatori Esperti				2	3					
Istruttori	4	3	4	11	4	1	6	11	7	3
Funzionari ed E.Q.		2	1	3	1			5		1
Dirigenti				1	3				1	
Presidente					1					
Totale personale	4	5	5	17	13	1	6	16	8	4
% sul personale complessivo	5,06	6,33	6,33	21,52	16,46	1,27	7,59	20,25	10,13	5,06

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	4	5	5	17	13	44	55,70	2	5	16	8	4	35	44,30
Part Time >=50%						0	0,00	2					0	0,00
Part Time <50%						0							0	
Totale	4	5	5	17	13	44		4	3	17	7	4	35	
Totale %	5,06	6,33	6,33	21,52	16,46	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						
Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
E.Q.	6	28,57	4	30,77	10	29,41
Capo Ufficio	12	57,14	9	69,23	21	61,76
Responsabilità	3	14,29	0	0,00	3	8,82
.....						
Totale personale	21	100,00	13	100,00	34	100,00
% sul personale complessivo	26,58		16,46		43,04	

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	3	4	1	17	38,64	2	5	12	3		22	62,86
Tra 3 e 5 anni				1		1	2,27			1	1	1	3	8,57
Tra 5 e 10 anni				3		3	6,82						0	0,00
Superiore a 10 anni			2	9	12	23	52,27			3	4	3	10	28,57
Totale	4	5	5	17	13	44	100,00	2	5	16	8	4	35	100
Totale %	5,06	6,33	6,33	21,52	16,46	55,70		2,53	6,33	20,25	10,13	5,06	44,30	

TABELLA 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	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						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	4,651162791	0	0	2	2,56
Diploma di scuola superiore	19	44,18604651	14	40,00	33	42,31
Laurea	2	4,651162791	2	5,71	4	5,13
Laurea magistrale	20	46,51162791	19	54,29	39	50,00
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	43		35		78	
% sul personale complessivo	55,13		44,87			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	2	6			9	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			1			1		1	2	6	0	0	9	
Totale %			11,11			11,11		11,11	22,22	66,67				122,22

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	158	75,96	142	22,40	407	49,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	50	24,04	301	47,48	376	45,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		191		45	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	208		634		828	
% sul personale	25,12		76,57			101,69

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 2025, non è stata svolta la formazione inerente alle tematiche del C.U.G., che costituisce specifico obiettivo del Comitato per l'anno 2026.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'														
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 2025 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 OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
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
Totale personale	93.067,78	48.320,25		
% sul personale complessivo	65,82	34,18		

3. In merito alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale, si dà atto che nell'anno 2025 non sono state espletate procedure concorsuali.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per l'anno 2025, a seguito di somministrazione da parte del C.U.G., ai dipendenti della CCIAA di Napoli, di un questionario relativo alle problematiche in materia di pari opportunità, discriminazioni/violenze in ambito lavorativo e benessere nell'ambiente lavorativo, sono emerse segnalazioni di disagio lavorativo da parte di alcuni dipendenti dell'Ente.

Si rappresenta che, per l'anno 2026, il Comitato intende sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione le risultanze del questionario suddetto al fine di migliorare il benessere lavorativo del personale.

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.

Durante l'anno 2025 sono state effettuate le seguenti iniziative:

- ulteriore diffusione della casella mail: cug@na.camcom.it;
- individuazione delle modalità di diffusione del questionario da somministrare e ritrasmettere in forma anonima ad i dipendenti della CCIAA relativamente alla individuazione di eventuali problematiche in materia di pari opportunità, discriminazione/violenze in ambito lavorativo e l'acquisizione di suggerimenti per il raggiungimento del benessere lavorativo;

- richiesta di confronto sulla bozza del regolamento dello smart working con l'Amministrazione;
- richiesta all'amministrazione di stipulare una convenzione con il Comune di Napoli per la sottoscrizione di abbonamenti di parcheggio negli stalli blu, posti nelle strade limitrofe alle sedi lavorative di codesto Ente, riservati ai dipendenti della CCIAA con tariffa analoga a quella dei residenti.

B. ATTIVITA'

Il C.U.G. per l'anno 2025 si è proposto di sensibilizzare l'amministrazione in relazione ai temi trattati e discussi durante le attività svolte nel corso dell'anno.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

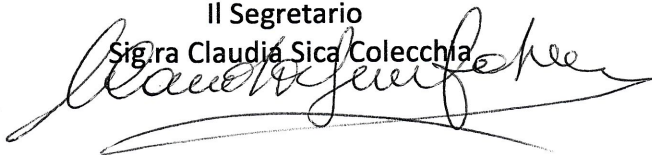
Alla luce di quanto è emerso dai dati di sintesi sul personale, il C.U.G. ritiene di rappresentare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

- 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 53,16 % del personale ha un'età compresa tra i 50 e i 67 anni;
- Nessun dipendente del personale camerale ha un contratto part time;
- Gli incarichi con posizione di responsabilità sono ripartiti secondo le seguenti percentuali tra uomini e donne, il 26,46 % di uomini ricoprono cariche di posizione di responsabilità, ed 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 24,04 % per gli uomini e per il 47,48% per le donne;
- La formazione del personale viene ripartita in modo equo tra i generi, infatti per l'anno 2025 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, 31/03/2026

Il Segretario

Sig.ra Claudia Sica Colecchia



Il Presidente del C.U.G.

Ing. Vincenzo Costantino







