

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

**PROPOSTA AZIONI POSITIVE DA INSERIRE NEL REDIGENDO PIAO 2025-2027-ANNUALITA' 2026 –ESITO
SEDUTA STRAODINARIA DEL 22.01.2026**

PREMESSA

Il Piano è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione; e ciò, nel rispetto della pertinente normativa, in coerenza con le Linee-guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento per le Pari Opportunità del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tali linee di intervento si declinano nei seguenti obiettivi:

AZIONI POSITIVE PROPOSTE:

Lo scrivente Comitato propone l'inserimento nel redigendo **PIAO 2025-2027_Annualità 2026)** delle misure sotto riportate:

➤ **AZIONE POSITIVA N. 1**

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: promuovere con ogni mezzo la conoscenza e la trasparenza delle attività svolta dal CUG per un maggior coinvolgimento dei dipendenti in merito alle attività da questo svolte

Azioni: Al fine di promuovere e valorizzare le attività ed azioni effettuate dal CUG, prevedere: **a)** la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di tutti i documenti riguardanti le attività svolte dal Comitato, con periodico aggiornamento della pagina dedicata; **b)** la pubblicazione di tutte le iniziative del CUG (anche curate con la collaborazione del CUG) con previsione nella pagina di apertura del sito Istituzionale e adeguata permanenza al fine di garantirne informazione a tutto il personale.

Obiettivo: Rafforzamento del CUG. miglioramento del benessere lavorativo/

Uffici coinvolti: Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: Triennio di riferimento del Piano

➤ **AZIONE POSITIVA N. 2**

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: adozione di un “Codice di condotta a protezione della dignità dei dipendenti”, con formale previsione dell’istituzione del ruolo di Consigliere/a di Fiducia deputato alla sua attuazione ed applicazione

Azioni: atteso che la Consigliera/e di Fiducia è stata introdotta in tutti i settori, sia pubblici che privati, con lo scopo di fornire a lavoratori e imprese uno strumento concreto per la valorizzazione e la promozione della dignità e dei diritti dei lavoratori, l’azione è volta ad attivare all’interno dell’amministrazione la figura del Consigliere/a di fiducia la cui istituzione di regola è prevista all’interno di un Codice di Condotta da adottarsi con atto deliberativo dell’Ente su proposta del CUG¹.

Obiettivo: fornire ai lavoratori e ai datori di lavoro uno strumento concreto per la valorizzazione e la promozione della dignità e dei diritti della persona. Rispetto degli standard europei. Cultura organizzativa più consapevole e attenta alle esigenze e alla salute dei propri dipendenti

Uffici coinvolti: Presidente/ Segretario Generale/tutti gli Uffici

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2026

➤ **AZIONE POSITIVA N. 3**

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: iniziative di formazione del personale sulle pari opportunità e altre tematiche riguardanti la non discriminazione, violenza e molestie nell’ambito lavorativo con l’obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed eticamente orientato.

Azioni: inserimento nel “Piano formativo del personale” di corsi afferenti le suddette tematiche e anche attraverso l’utilizzo di strumenti di vario genere quali lo svolgimento di seminari istituzionali dell’Ente e/o la diffusione di materiale informativo da divulgare al personale.

Previsione di una formazione specifica per i neo assunti in ordine a ruolo e funzioni del CUG nell’anno di assunzione.

Obiettivo: miglioramento del benessere lavorativo

Uffici coinvolti: tutti gli Uffici, Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: Triennio di riferimento del Piano

¹ Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n. 92/131 sulla “Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro” e Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 sulla “Designazione nelle imprese di un Consigliere/a di fiducia”

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

➤ **AZIONE POSITIVA N. 4**

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: definire i percorsi di carriera e di valorizzazione del personale e le concrete prospettive di crescita

Azioni: Posta l'attuale carenza di personale e sulla base dei risultati relativi all'ultimo questionario sul benessere organizzativo somministrato ai dipendenti, sembra opportuno definire, anche prima dell'avvio di eventuali procedure di reclutamento di personale, i percorsi di carriera e di valorizzazione del personale e le concrete prospettive di crescita.

Obiettivo: benessere lavorativo/aspettative di crescita professionale

Uffici coinvolti: tutti gli Uffici, Ufficio AA.GG. Risorse Umane e Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica 2026/2027

➤ **AZIONE POSITIVA N. 5**

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: somministrazione con cadenza periodica di un questionario sul benessere organizzativo

Azioni: Attesa l'importanza del questionario sul benessere organizzativo, quale strumento cardine di monitoraggio della percezione da parte dei dipendenti del grado di benessere organizzativo all'interno di un Ente, prevedere la somministrazione con gestione da parte del CUG, di un questionario al personale con cadenza periodica. Tale previsione è indispensabile affinché il CUG possa assolvere in maniera compiuta le funzioni attribuitegli.

Obiettivo: rafforzamento del CUG / coinvolgimento di tutto il personale in maniera attiva e partecipativa al miglioramento del clima organizzativo dell'Ente.

Uffici coinvolti: tutti i dipendenti, CUG

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: entro 2026

In merito a quanto previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica adottate il 04.03.2011, espressamente richiamate dal succitato art. 57 per regolare le funzioni del CUG ed, in particolare quelle legalmente tipizzate, si ribadisce ed evidenzia ancora oggi la necessità di proceduralizzare, anche attraverso Circolari e direttive interne, le modalità di consultazione dello scrivente Comitato, come previsto per legge.

Si confida in un positivo accoglimento della proposta.

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Cordiali saluti.

IL CUG
dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale
IL PRESIDENTE
Avv. Rossella Iandolo

NAPOLI
Piazzale Pisacane
80133 Napoli · ITALY
T. (+39) 081 2283111 · F. (+39) 081 206888
segreteria generale@porto.napoli.it
PEC protocollo generale@cert.porto.na.it
www.porto.napoli.it

SALERNO
Via Roma, 29
84121 Salerno · ITALY
T. (+39) 089 2588111 · F. (+39) 089 251450
autorità portuale@porto.salerno.it
PEC autportsa@pec.porto.salerno.it
www.porto.salerno.it

CASTELLAMMARE DI STABIA
Piazza Incrociatore S. Giorgio, 4
80053 Castellammare di Stabia (NA) · ITALY
Codice Fiscale: 95255720633