



Portale CUG

Relazione CUG

Autorita' di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Autorita' di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale

Acronimo:	AP
Regione:	Marche
Provincia:	AN
Comune:	Ancona
CAP:	60121
Indirizzo:	Molo Santa Maria - Porto
Codice Amministrazione:	apa_042
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Autorita' Portuali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-27

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-centrale-2026>



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
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	2	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Quadro A	0	0	3	1	0	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	Quadro B	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	IMPIEGATO I LIVELLO	0	1	1	3	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	IMPIEGATI II LIVELLO	0	1	0	0	0	0	1	8	3	0
Personale non dirigente	IMPIEGATI III LIVELLO	0	1	6	1	0	0	0	3	2	2
Personale non dirigente	IMPIEGATI IV LIVELLO	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		0	4	10	6	3	0	3	16	13	2
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,02	17,54	10,53	5,26	0,00	5,26	28,07	22,81	3,51

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	6	2	2	1	11	35,48	50,00	0	2	11	7	0	20	64,52	58,82
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	2	2	33,33	9,09	0	2	1	1	0	4	66,67	11,76
Tra 5 e 10 anni	0	0	4	0	0	4	44,44	18,18	0	0	4	1	0	5	55,56	14,71

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	0	2	3	0	5	50,00	22,73	0	0	1	4	0	5	50,00	14,71
Totale	0	6	8	5	3	22			0	4	17	13	0	34		
Totale %	0,00	10,71	14,29	8,93	5,36	39,29			0,00	7,14	30,36	23,21	0,00	60,71		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Laurea	9	30,00	21	70,00	30	58,82
	Diploma di scuola superiore	9	56,25	7	43,75	16	31,37
	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	3,92
	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	5,88
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		19		32		51	
Totale % sul personale complessivo		33,93		57,14		91,07	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le unità di personale dipendente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale al 31.12.25 ammontano complessivamente a 56, incluso il Segretario Generale. La componente femminile è piuttosto rilevante rappresentando il 60,7% degli addetti, con un trend in crescita e una maggiore incidenza nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Due dei cinque dirigenti presenti nell'Ente sono donne; mentre, dei dodici funzionari con qualifica di Quadro, i due terzi sono di genere femminile.

L'Autorità, anche a seguito dell'ampliamento della pianta organica della Segreteria Tecnico-Operativa deliberato nel 2023, ha iniziato un progressivo percorso di crescita del numero degli addetti e al contempo ha continuato ad investire nelle risorse umane già presenti nell'Ente attraverso la pianificazione di progressioni interne. Per questo motivo, il 50% della componente maschile e quasi il 59% della componente femminile hanno un'anzianità di servizio inferiore a tre anni nel profilo attualmente ricoperto.

L'Ente si caratterizza per la forte presenza di personale altamente qualificato: oltre il 67% degli addetti di genere femminile ed il 47% degli addetti di genere maschile è laureato.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	4	5	6	6	21	38,89	95,45	0	5	16	11	1	33	61,11	97,06
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	50,00	4,55	0	0	0	1	0	1	50,00	2,94
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	4	6	6	6	22			0	5	16	12	1	34		
Totale %	0,00	7,14	10,71	10,71	10,71	39,29			0,00	8,93	28,57	21,43	1,79	60,71		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	0	0	1	50,00	7,14	0	0	0	1	0	1	50,00	3,33
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	5	3	1	12	30,00	85,71	0	5	14	9	0	28	70,00	93,33
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	1	1	50,00	7,14	0	0	0	1	0	1	50,00	3,33
Totale	0	3	6	3	2	14			0	5	14	11	0	30		
Totale %	0,00	6,82	13,64	6,82	4,55	31,82			0,00	11,36	31,82	25,00	0,00	68,18		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dal punto di vista delle tipologia contrattuale, la quasi totalità dei dipendenti dell'AdSP del Mare Adriatico Centrale lavora a tempo pieno.

La fruizione delle misure di conciliazione si differenzia per tipologia ma, in generale, si evidenzia una maggiore intensità di utilizzo da parte della componente di genere femminile.

Nel 2024 l'Ente ha introdotto il Regolamento in materia di lavoro agile ed ha avviato una fase sperimentale che si è protratta per tutto il 2025. L'adozione del lavoro agile ha rappresentato non solo l'opportunità di ripensare i paradigmi lavorativi e di strutturare in modo più snello l'organizzazione, ma tutt'oggi costituisce una misura di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata particolarmente apprezzata dal personale.

Nel 2025, infatti, 40 dei 56 addetti addetti dell'AdSP hanno fruito del lavoro agile (oltre l'80% della componente femminile dell'Ente e il 54% della componente maschile). Ad ogni dipendente è stato fornito il materiale tecnologico necessario per lavorare da casa.

Al fine di riscontrare la percezione dell'efficacia dell'Istituto del Lavoro Agile svolto durante l'annualità sperimentale, l'Ente ha deciso di somministrare al personale dipendente titolare di un accordo di lavoro agile un questionario di gradimento. Il questionario ha indagato, attraverso domande aperte e chiuse, su alcuni aspetti del lavoro agile ritenuti fondamentali: il grado di soddisfazione relativo al bilanciamento tra vita professionale e vita privata, ottimizzazione del tempo dedicato al lavoro, percezione della produttività dell'amministrazione, vantaggi e svantaggi di questa modalità di lavoro, valorizzazione delle competenze organizzative e digitali necessarie al lavoro. I risultati espressi dai lavoratori sono stati positivi sotto tutti i punti di vista con l'auspicio di poter continuare ad utilizzare questo strumento anche dopo la conclusione della fase sperimentale.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	55	36,67	95	63,33	150	36,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	2,01	195	97,99	199	47,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	9	100,00	9	2,16
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	58	100,00	58	13,94
Totale permessi	59	14,18	357	85,82	416	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il Personale dell'Ente con i requisiti necessari fruito regolarmente di permessi orari o giornalieri legati alla L. 104/1992 e di permessi orari o giornalieri legati ai congedi parentali. Tali strumenti sono utilizzati in misura nettamente più intensa, se non esclusiva, dalla componente femminile in organico.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è confluito all'interno del PIAO dell'Autorità di Sistema Portuale.

Negli ultimi anni all'interno dell'Ente è stata posta sempre più attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione, al fine di creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile in particolare aiutando i genitori a conciliare famiglia e carriera, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Attraverso il PIAO, strumento cardine di indirizzo e pianificazione strategica, l'Ente si prefigge il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, in coerenza con il quadro normativo definito a livello europeo e nazionale e proseguendo l'attuazione del Patto per la Parità di Genere sottoscritto da tutte le Autorità di sistema portuale il 4 ottobre 2021 (All.3_Patto parità di genere).

In particolare tra le attività citate:

- prosecuzione della partecipazione al gruppo Parità di Genere di Assoporti per implementare le misure attuative derivanti dal Patto per la Parità di Genere;

- condivisione delle linee guida/dichiarazioni d'intenti/protocolli in materia con particolare riferimento alle buone pratiche esistenti nel settore della portualità tra cui l'adozione delle Linee Guida per una comunicazione efficace, rispettosa e inclusiva in tutte le autorità di sistema portuale italiane;

- prosecuzione dell'applicazione Dichiarazione d'Intenti "No Women No Panel" diretta a promuovere l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione nei casi in cui la partecipazione non sia riconducibile esclusivamente al ruolo istituzionale e nel corso del 2024 (All.n.5_No women no panel);

- attuazione della regolamentazione adottata riguardante l'applicazione in via sperimentale dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;

- operatività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) ;

- prosecuzione della partecipazione ad eventi formativi specifici per innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici per definire altresì pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere (adesione alle iniziative formative on-line promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità);

- prosecuzione della valutazione delle attività dell'Ente in coerenza con gli standard della Global Reporting Initiative (GRI).

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	0	29	69	58	31	187	53,43	14,64	0	18	97	48	0	163	46,57	9,33

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	0	81	155	175	39	450	40,14	35,24	0	14	312	345	0	671	59,86	38,41
Competenze manageriali/Relazionali	0	28	68	44	46	186	37,50	14,57	0	50	130	130	0	310	62,50	17,74
Tematiche CUG	0	22	8	25	18	73	28,63	5,72	72	29	59	22	0	182	71,37	10,42
"violenza di genere: prevenzione ed effettività della tutela"	0	0	0	0	12	12	20,00	0,94	0	0	36	12	0	48	80,00	2,75
Anticorruzione e trasparenza	0	50	68	41	31	190	44,19	14,88	0	54	115	71	0	240	55,81	13,74
Competenze digitali	0	1	87	88	3	179	57,37	14,02	0	12	55	66	0	133	42,63	7,61
Totale ore	0	211	455	431	180	1277			72	177	804	694	0	1747		
Totale ore %	0,00	6,98	15,05	14,25	5,95	42,23			2,38	5,85	26,59	22,95	0,00	57,77		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

L'Ente ritiene fondamentale la formazione del personale dal momento che la stessa rappresenta uno strumento di crescita e valorizzazione dell'organizzazione diretta verso un miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti. Inoltre, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituisce allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione. Considerata quindi prioritaria l'esigenza di implementare la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dell'Ente, l'Autorità ha intrapreso un percorso di procedimentalizzazione dell'erogazione della formazione che ha portato all'adozione del Decreto Presidenziale n. 260/2023 relativo al Regolamento per la formazione dei dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nell'annualità 2025 l'Ente, sulla base di quanto stabilito dalla Direttiva del Ministro Zangrillo del 16 Gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", ha proseguito e rinforzato una politica formativa che ha puntato non solo sull'organizzazione di percorsi resi obbligatori dalle norme, ma sul riconoscimento del ruolo della formazione come fattore motivante per il personale promuovendo percorsi inerenti competenze di leadership e soft skill, competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema valoriale dell'Ente, improntato all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

La Direttiva Zangrillo, inserendo la formazione quale ambito monitorato dal SMVP, rafforza ulteriormente il suo carattere di necessità che trova espressione all'interno del piano della formazione parte integrante del PIAO.

L'individuazione del fabbisogno formativo ha permesso, inoltre, all'Ente, di gestire efficientemente le attività di riqualificazione, specializzazione e sviluppo delle professionalità tecniche e trasversali, soddisfacendo tanto le esigenze espresse dalla struttura organizzativa, quanto quelle del singolo dipendente, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione

Nel 2025 i dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale hanno frequentato quasi 3000 ore di formazione complessiva (una media di circa 58 ore per gli uomini e 51 per le donne) articolata per i diversi obiettivi formativi. Delle oltre 1200 ore di formazione frequentate dagli addetti di genere maschile, il 35% ha riguardato l'aggiornamento professionale e un altro 58% è stato equamente ripartito tra formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, competenze manageriali, competenze digitali e anticorruzione e trasparenza. Poco meno del 7% (pari a 85

ore) è stata la quota di formazione dedicata alle tematiche legate al CUG o alla violenza di genere. Per quanto riguarda la formazione frequentata dal personale di genere femminile, delle 1747 ore frequentate complessivamente il 38,4% ha riguardato aggiornamento professionale e quasi un 18% ha riguardato competenze manageriali. Interessante notare come una quota pari al 13% della formazione frequentata dalle dipendenti ha avuto ad oggetto tematiche legate al CUG o alla violenza di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
DECRETO NOMINA 137	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
DECRETO NOMINA 138	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
DECRETO NOMINA 166	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
DECRETO NOMINA 194	2	66,67	1	33,33	3	25,00	
Totale personale	8		4		12		
Totale % sul personale complessivo	14,29		7,14		21,43		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025 sono state nominate quattro commissioni selettive che hanno gestito 11 procedure concorsuali. In tutte le Commissioni è stata presente una componente di genere femminile garantendo il rispetto della normativa vigente che prevede che le commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni debbano rispettare il bilancio di parità di genere. Tale principio è stato formalmente stabilito dalla Legge n. 215 del 23 novembre 2012 e prevede, tra l'altro, la riserva di un terzo dei posti nella composizione delle commissioni di concorso per garantire pari opportunità tra uomini e donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
DIRIGENTI	€91509,30	€71290,70	€ -20218,60	-28,36
Quadro A	€53870,80	€53381,50	€ -489,30	-0,92
Quadro B	€0,00	€39963,70	€ 39963,70	100,00
1 LIVELLO	€40141,40	€39642,40	€ -499,00	-1,26
2 LIVELLO	€37943,50	€32416,00	€ -5527,50	-17,05
3 LIVELLO	€34573,70	€31580,90	€ -2992,80	-9,48
4 LIVELLO	€30975,20	€30765,30	€ -209,90	-0,68

Da una disanima del quadro delle retribuzioni annuali nette fornite dall'Ente si evidenzia un divario tra quelle maschili e quelle femminili che è piuttosto elevato per quanto concerne le figure dirigenziali. Tale dato, d'altra parte, va letto anche in considerazione del fatto che la retribuzione lorda del Segretario Generale innalza la retribuzione media dei Dirigenti uomini. Tra i dipendenti con ruolo di funzionario Quadro, la differenza tra le retribuzioni nette annue di personale di genere maschile e femminile non è rilevante. Tra le retribuzioni medie degli impiegati, per contro, sembra evidenziarsi un divario maggiore tra uomini e donne nei livelli di inquadramento 2° e 3° del CCNL dei lavoratori dei porti. E' altresì vero che nella retribuzione netta annua va considerata l'incidenza della componente dell'anzianità lavorativa, la componente relativa al lavoro straordinario, l'indennità di missione e di reperibilità, il riconoscimento del premio di produzione annua, nonché gli ingressi di personale in corso d'anno, aspetti che rendono meno valutabili le differenze di genere emerse nelle retribuzioni.

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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Come sottolineato all'interno del PIAO, l'ambizione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale è snellire le procedure e accelerare i processi amministrativi, con un supporto tecnologico mirato, per potenziare l'efficacia dell'operato pubblico. Parallelamente l'Ente intende stimolare lo sviluppo di modelli organizzativi elastici, capaci di alimentare una cultura orientata alla performance e al raggiungimento dei risultati, garantendo al contempo un aumento della produttività e una maggiore parsimonia nella gestione.

Nel corso dell'anno 2025 l'Ente, al fine di assicurare e garantire la trasparenza ed agevolare quanto più possibile tutto il personale dipendente nell'adempimento delle attività ad essa collegata, ha lavorato sul processo di digitalizzazione rivolto alla gestione interna delle procedure attraverso lo sviluppo di un modello gestionale il più possibile integrato, capace di assicurare trasparenza, facilità dell'interfaccia con l'utenza, rapida disponibilità documentale, anche in caso di lavoro da remoto, facilitando in tal modo il lavoro in team ed il benessere dell'organizzazione latamente intesa.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG, appena costituito, lavorerà nel corso dei prossimi mesi del 2025 sulla definizione di proposte che possano contribuire a migliorare il benessere dei lavoratori e a prevenire forme di discriminazione e mobbing.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non si rilevano situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Istruttoria sulla base delle candidature pervenute tramite Interpello rivolto a tutti i dipendenti

Tipologia di atto: Decreto Presidenziale

Data: 16/01/2026

Organo sottoscrittore: Presidente Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni Non so

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-centrale-2026>

esterne?:

Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Considerazioni conclusive

Il Cug è stato nominato con Decreto Presidenziale n. 13 del 16 gennaio 2026. Il CUG si è costituito e ha approvato il Regolamento in data 19 febbraio 2026. Si è registrato all'interno del Portale Cug a marzo e non ha pertanto ancora realizzato alcuna attività.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-centrale-2026>