

Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale

Comitato Unico di Garanzia

Relazione Annuale

Anno 2025

Destinatari:

Ai Vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento per le Pari Opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2025

PREMESSA

Preliminarmente è necessario rappresentare i mutamenti che hanno interessato, nell'ultimo biennio, l'assetto istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (AdSP MTS), nell'ambito della più ampia riorganizzazione del sistema portuale nazionale. In tale contesto, l'AdSP MTS ha proseguito nel percorso di ridefinizione delle proprie strutture organizzative e competenze, in linea con gli indirizzi di governance contenuti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e con gli obiettivi strategici del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Le modifiche strutturali e organizzative intervenute sono state formalizzate tramite specifici atti deliberativi adottati dal Comitato di gestione e recepiti nei provvedimenti di riorganizzazione interna dell'Ente.

RIFERIMENTO NORMATIVO

La relazione sulla condizione del personale rappresenta un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante le “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”, come successivamente integrata dalla Direttiva del Dipartimento per la Funzione Pubblica del 26 giugno 2019, n. 2, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

In particolare, il paragrafo 3.3 della suddetta direttiva prevede che il CUG presenti annualmente agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente. Tale relazione è inoltre trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità – nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Amministrazione.

FINALITA'

La relazione ha un duplice obiettivo: da un lato, fornire un quadro aggiornato e analitico sulla situazione del personale dell'AdSP MTS, con particolare riferimento alle dimensioni di genere, alle misure di conciliazione vita-lavoro, alla fruizione dei congedi e permessi previsti dalla normativa vigente; dall'altro, rappresentare uno strumento operativo a supporto della promozione del benessere organizzativo, della valorizzazione delle risorse umane e della prevenzione di fenomeni discriminatori o potenzialmente penalizzanti per una specifica categoria.

Attraverso l'analisi dei dati e delle informazioni fornite dalle strutture competenti, la relazione intende anche monitorare lo stato di attuazione delle azioni positive inserite nella sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dall'Ente.

Compito del CUG è quello di raccogliere, analizzare e sintetizzare i dati provenienti da vari attori interni all'amministrazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di propria competenza: promozione delle pari opportunità, contrasto a ogni forma di discriminazione, tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenzione del disagio lavorativo e delle molestie morali e psicologiche.

Le informazioni e i dati utilizzati per l'elaborazione della presente relazione sono stati forniti dalla Direzione del Personale e dai competenti uffici amministrativi dell'AdSP MTS.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati forniti dalla Direzione del Personale relativi alla distribuzione del personale per genere, alla fruizione degli istituti a sostegno della conciliazione vita-lavoro (es. part-time, congedi parentali, permessi per disabilità, ecc.) e ad altri indicatori rilevanti per l'attività del CUG.

La seconda parte è dedicata all'illustrazione delle iniziative promosse dal CUG nel corso dell'anno, con particolare attenzione ai progetti realizzati, agli ambiti di intervento individuati, nonché al contributo fornito ai fini del benessere organizzativo e della promozione delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

SEZIONE PRIMA – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

La promozione di un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata rappresenta un pilastro fondamentale della strategia del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale. In quest'ottica, il lavoro agile si configura come uno strumento essenziale per garantire il benessere del personale, aumentare la produttività e favorire una cultura organizzativa moderna e inclusiva.

L'Ente, svolgendo prevalentemente attività di natura tecnico-amministrativa, è nella condizione di adottare strutturalmente modalità di lavoro agile, fatte salve le attività che richiedono la presenza fisica del personale, come il servizio ispettivo e la verifica dei lavori nei cantieri. Anche per i lavoratori impegnati in queste ultime attività, si rende possibile un impiego in modalità agile per la parte residua delle mansioni, con particolare attenzione a criteri di rotazione e alla gestione equa delle opportunità.

Il diritto a richiedere il lavoro agile è riconosciuto a specifiche categorie di dipendenti, in conformità con la normativa vigente:

lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni, o senza limiti d'età se i figli sono in condizioni di disabilità certificata (L. 104/1992, art. 3, comma 3);

lavoratrici e lavoratori con disabilità grave accertata;

caregivers familiari ai sensi della normativa vigente;

dipendenti con residenza o domicilio in un Comune distante almeno 30 km dalla sede di lavoro.

Il CUG sostiene con forza l'adozione e il potenziamento del lavoro agile, integrandolo con misure di welfare aziendale in grado di amplificarne l'efficacia. In particolare, tra le proposte inserite nel Piano di Welfare figurano:

Permessi flessibili per il Work-Life Balance, per gestire ingressi/uscite in orari personalizzati e prevedere permessi retribuiti per esigenze familiari straordinarie;

Voucher per servizi di cura e supporto familiare, rivolti ai dipendenti con figli o familiari anziani/non autosufficienti;

Congedi retribuiti dedicati, come quelli per l'inserimento scolastico, per la partecipazione a eventi extracurricolari dei figli, per famiglie monogenitoriali o arcobaleno;

Supporto psicologico aziendale, con servizi di counseling e promozione del benessere emotivo;

Premi di produttività legati alla parità di genere, per incentivare comportamenti virtuosi;

Formazione continua e leadership femminile, per sostenere la crescita professionale equa;

Spazi di lavoro inclusivi e accessibili, in particolare per lavoratori con disabilità.

L'adozione integrata di lavoro agile e welfare inclusivo contribuisce a ridurre l'assenteismo, migliorare il clima aziendale, favorire la parità di genere e rendere l'Ente un punto di riferimento a livello nazionale in termini di innovazione sociale e benessere organizzativo.

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La promozione della parità tra uomini e donne costituisce uno degli assi portanti della cultura organizzativa dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (AdSP MTS). In linea con quanto sancito dall'articolo 3 della Costituzione italiana, l'Ente si impegna attivamente a rimuovere ogni ostacolo che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, impedisca il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione alla vita lavorativa in condizioni di equità. Questo principio si intreccia con quanto previsto dalla normativa vigente, in particolare dal D.lgs. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), dall'art. 7 del D.lgs. 165/2001 e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che vieta ogni forma di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale ha tradotto questi principi in azioni concrete e sistemiche, a partire dalla sottoscrizione del Patto per la parità di genere promosso da Assoporti il 28 luglio 2021. Con tale adesione, l'Ente ha assunto formalmente l'impegno a implementare strategie organizzative e gestionali volte alla promozione delle pari opportunità, alla valorizzazione del talento femminile, al contrasto agli stereotipi di genere e all'eliminazione del gender gap in termini di accesso, retribuzione, progressione di carriera e partecipazione ai processi decisionali.

Tali impegni trovano una declinazione operativa nel Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O., adottato con Provvedimento Segretariale n. 1/2025, che rappresenta un modello integrato di prevenzione, ascolto, protezione e promozione del rispetto e della dignità nei luoghi di lavoro. Il Piano – acronimo di Prevenire, Organizzare, Rispondere, Tutelare, Orientare – si fonda su un approccio culturale e formativo, mirando a creare un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e libero da ogni forma di discriminazione, violenza e molestia, anche di natura sessuale. Tra le misure previste vi sono: la formazione

obbligatoria annuale su parità di genere, conflitti e prevenzione della violenza, la creazione di uno sportello di ascolto psicologico, l'attivazione di un sistema di segnalazione riservato e anonimo, e la diffusione di campagne di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, ai collaboratori e ai soggetti esterni che operano con l'Ente.

A livello strutturale, l'Ente ha inoltre istituito e rafforzato il Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ha tra le sue funzioni la promozione delle pari opportunità, la tutela del benessere lavorativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione. Il CUG partecipa attivamente al monitoraggio e alla valutazione delle politiche di genere, elaborando rapporti annuali e proponendo misure correttive e migliorative in un'ottica di evoluzione continua del contesto organizzativo.

Infine, in coerenza con le linee guida del Piano Nazionale per la Parità di Genere e la Strategia Europea per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025, l'AdSP MTS ha integrato il tema della parità di genere anche nei processi di programmazione e valutazione delle performance organizzative, attraverso strumenti come il PIAO e i codici di comportamento aggiornati. La parità non è dunque solo un obiettivo etico e normativo, ma un fattore chiave di innovazione, qualità del lavoro e sostenibilità sociale. L'Ente intende proseguire con convinzione su questo percorso, promuovendo una cultura del rispetto e dell'equità in grado di generare valore per l'intera comunità portuale.

PERFORMANCE

Nel corso del triennio 2024–2026, l'AdSP MTS ha consolidato il proprio impegno verso un modello di gestione orientato ai risultati, attraverso l'implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), aggiornato con delibera del Comitato di Gestione n. 28 del 31 luglio 2023. Questo sistema, in conformità con il D.lgs. n. 150/2009 e successive modifiche, rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere l'efficacia, la trasparenza e il buon andamento della gestione amministrativa.

Il SMVP dell'AdSP MTS si articola in diverse fasi: pianificazione, programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance organizzativa e individuale. La pianificazione strategica si concretizza nel PIAO 2024–2026, che definisce gli obiettivi strategici e operativi dell'ente, assicurando il raccordo tra le priorità dell'indirizzo politico di Governo e l'azione amministrativa dell'AdSP MTS. La programmazione operativa, invece, si traduce nell'assegnazione di obiettivi specifici al Segretario Generale e ai dirigenti, in linea con quanto previsto dall'articolo 52 del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori dei Porti e dall'articolo 6-bis del Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

La misurazione della performance si basa su indicatori quantitativi e qualitativi, che consentono di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. La valutazione, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), tiene conto sia dei risultati conseguiti che dei comportamenti organizzativi, promuovendo una cultura del merito e della responsabilità. Infine, la rendicontazione delle performance avviene attraverso la pubblicazione di report periodici, che garantiscono la trasparenza e la partecipazione degli stakeholder.

Il CUG, nel suo ruolo di presidio dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, ha monitorato l'impatto delle politiche di performance sull'ambiente di lavoro, promuovendo iniziative volte a favorire l'inclusione, la valorizzazione delle diversità e il miglioramento del clima organizzativo. In particolare, sono stati realizzati interventi formativi e informativi, nonché attività di ascolto e supporto al personale, al fine di garantire un contesto lavorativo equo e rispettoso della dignità di ciascun individuo.

In conclusione, l'AdSP MTS, attraverso l'attuazione del SMVP e del PIAO 2024–2026, ha rafforzato il proprio impegno verso una gestione orientata ai risultati, valorizzando il contributo individuale e collettivo del personale e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere organizzativo. Il CUG continuerà a svolgere un ruolo attivo nel monitoraggio e nella promozione di politiche volte a garantire la parità di trattamento e il benessere di tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'ente.

CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022

Nel mese di marzo 2025, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale ha raggiunto un traguardo di assoluto rilievo nel panorama nazionale, divenendo la prima tra le Autorità di Sistema Portuale italiane a ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 da parte dell'ente accreditato Certiquality. Questo importante riconoscimento, previsto nell'ambito del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR), certifica l'impegno concreto dell'Ente nella promozione di un'organizzazione equa, inclusiva e orientata alla valorizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini.

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata da UNI in collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, definisce le linee guida per l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere. La certificazione valuta sei aree strategiche: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità retributiva, genitorialità e conciliazione vita-

lavoro, attraverso indicatori misurabili che devono essere monitorati e migliorati nel tempo.

Il percorso per l'ottenimento della certificazione ha coinvolto trasversalmente le strutture dell'Ente, con il coordinamento del CUG e il supporto della Direzione del Personale, ed è stato costruito su una base solida di impegni già assunti in tema di inclusione, trasparenza e benessere organizzativo. L'adesione alla UNI/PdR 125:2022 si integra pienamente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con gli obiettivi strategici del PIAO 2024–2026, nonché con i principi generali espressi dall'articolo 14, comma 2, del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 46-bis del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006), che riconoscono valore alle pubbliche amministrazioni che adottano modelli organizzativi finalizzati alla parità.

Essere la prima AdSP a ottenere questo tipo di riconoscimento rappresenta per l'Ente non solo motivo di orgoglio istituzionale, ma anche un impegno a mantenere e rafforzare nel tempo le politiche di equità e inclusione. Il processo di certificazione non si esaurisce con il rilascio dell'attestazione, ma prevede un monitoraggio costante e una revisione periodica degli indicatori, in un'ottica di miglioramento continuo. Il Comitato Unico di Garanzia, in questo senso, continuerà a svolgere un ruolo attivo di vigilanza, proposta e promozione, affinché l'esperienza dell'AdSP MTS possa rappresentare un modello virtuoso e replicabile anche per altre realtà portuali e pubbliche amministrazioni.

SEZIONE SECONDA - LE INIZIATIVE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso del 2024 e nei primi mesi del 2025, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale ha intensificato il proprio impegno per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della cultura dell'inclusione, attraverso una serie articolata di azioni, strumenti e progetti strategici. Tra i principali risultati conseguiti si segnala la redazione del documento sul welfare aziendale, volto a rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro, sostenere la genitorialità, agevolare l'accesso a servizi di assistenza e valorizzare il benessere complessivo delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente. Sempre nell'ottica di promuovere una cultura paritaria e inclusiva, nel mese di novembre 2024, presso la sede dell'Autorità a Livorno, si è tenuta la presentazione del libro “Sulle donne. La parola agli uomini” dell'Avvocata Ilaria Li Vigni, occasione di confronto intergenerazionale e interistituzionale sulle dinamiche di genere e sul coinvolgimento degli uomini nel percorso verso la piena uguaglianza.

A supporto della comunicazione interna e della divulgazione delle buone pratiche, è stata avviata la newsletter periodica del CUG, uno strumento informativo aggiornato con articoli e approfondimenti su temi quali la parità di genere, il benessere psicofisico dei dipendenti, le politiche di conciliazione e le novità normative e sociali rilevanti. Sono stati inoltre approvati e messi in atto il Piano strategico antiviolenza, con misure preventive e azioni di contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro, e il Piano di lavoro CUG 2024–2026, che individua obiettivi e indicatori per un miglioramento continuo in termini di equità, trasparenza e inclusività.

Le Linee guida per la parità di genere adottate dall'Ente rappresentano un ulteriore passo avanti nella promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne, non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nell'intero ecosistema portuale. Tali linee guida comprendono politiche attive di assunzione e promozione orientate alla riduzione delle disuguaglianze di genere e alla valorizzazione della diversità in ogni livello dell'organizzazione, garantendo parità di accesso alle opportunità professionali, alle promozioni e alla partecipazione ai processi decisionali. Inoltre, l'AdSP MTS ha introdotto misure dedicate alla sicurezza sul lavoro e alla prevenzione delle molestie, attraverso procedure chiare e percorsi di formazione finalizzati a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di discriminazioni.

Il CUG ha avviato anche importanti iniziative comunitarie e partenariati con enti locali, organizzazioni sindacali e realtà datoriali per lo sviluppo di progetti congiunti volti a promuovere l'empowerment femminile nella comunità portuale e nei territori adiacenti. A seguito della sua costituzione, il Comitato ha pianificato un ciclo di attività partecipative e di sensibilizzazione, rivolte alla Comunità Portuale e agli Enti Istituzionali, con l'obiettivo di favorire la creazione di una rete territoriale solida, consapevole e inclusiva. In tale prospettiva, si darà avvio alla elaborazione del Gender Equality Action Plan, in linea con la certificazione UNI/PdR 125:2022 ottenuta dall'Ente, e sarà promosso un percorso condiviso con le aziende e gli operatori portuali per favorire l'ottenimento della certificazione di parità, anche al fine di garantire l'accesso ai fondi pubblici e premialità previste dalla normativa nazionale.

Attraverso questo insieme coerente di azioni, l'AdSP MTS consolida il proprio ruolo come attore istituzionale di riferimento nella costruzione di un ambiente di lavoro equo, partecipativo e sostenibile, nel rispetto dei principi costituzionali e degli standard europei in materia di diritti, dignità e benessere delle persone.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi delle iniziative attuate e dei traguardi raggiunti, emerge con chiarezza come l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale stia portando avanti un percorso strutturato e coerente di promozione della cultura dell'equità, della trasparenza, della parità di genere e del benessere organizzativo, in linea con i più avanzati principi normativi nazionali ed europei. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato nel 2023 e applicato al ciclo della performance 2024–2026, rappresenta un importante strumento strategico per garantire efficienza, efficacia e miglioramento continuo nella gestione, integrando gli obiettivi ministeriali con quelli propri dell'Ente e valorizzando il contributo di dirigenti e personale nell'ottica di una crescita organizzativa condivisa e responsabile.

In questo contesto si inserisce anche il ruolo sempre più centrale del Comitato Unico di Garanzia, che ha operato con visione, metodo e concretezza, avviando azioni capaci di produrre ricadute reali sulla qualità della vita lavorativa e sull'identità etica dell'Ente. A testimonianza della solidità e dell'efficacia di tale impegno, nel marzo 2025 l'Autorità è diventata la prima tra tutte le Autorità di Sistema Portuale italiane a ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022, rilasciata da Certiquality, a riconoscimento di un sistema di gestione della parità di genere fondato su indicatori oggettivi, monitoraggio costante e miglioramento continuo. Un risultato che non è solo simbolico, ma che si traduce in una governance più consapevole, accessibile e inclusiva.

Le molteplici iniziative promosse dal CUG nel biennio – tra cui il documento sul welfare aziendale, la presentazione pubblica del libro dell'Avvocata Ilaria Li Vigni, la newsletter tematica, il Piano strategico antiviolenza, il Piano di lavoro triennale, le linee guida per la parità di genere e la pianificazione del Gender Equality Action Plan – costituiscono i tasselli di una strategia ampia e trasversale che coinvolge le politiche del personale, le relazioni istituzionali, la comunicazione e la cultura organizzativa. Il forte investimento in formazione, prevenzione, parità di accesso alle opportunità, conciliazione vita-lavoro, sicurezza e contrasto alle discriminazioni testimonia la volontà dell'Ente di porsi come riferimento virtuoso nell'ambito portuale e nella pubblica amministrazione più in generale.

In un'ottica futura, l'AdSP MTS continuerà a sostenere un modello organizzativo fondato su partecipazione, ascolto e valorizzazione delle differenze, promuovendo la diffusione delle buone pratiche all'interno della comunità portuale, coinvolgendo aziende, operatori economici e stakeholder territoriali in un percorso condiviso verso la certificazione di parità e l'accesso agli strumenti di finanziamento previsti dalla legge. La strada intrapresa, seppur ambiziosa, si fonda su basi solide e su un capitale umano motivato, preparato e consapevole del valore del cambiamento.

In definitiva, l'esperienza dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale dimostra che è possibile coniugare competitività, innovazione, produttività e sostenibilità sociale, trasformando le sfide in opportunità di crescita collettiva e di rafforzamento dell'identità istituzionale nel segno dell'equità, della giustizia e della dignità del lavoro.

Livorno, 16 Aprile 2025

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dr.ssa Antonella Querci