



Piano triennale 2024/2026

CUG Autorità di Sistema portuale Mar Tirreno Settentrionale

Il Piano di Attività triennale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Autorità Portuale intende essere uno strumento operativo essenziale per fare in modo che le politiche di parità, non discriminazione e benessere organizzativo vengano promosse e attuate in modo efficace, ed inoltre mira a promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo, equo e rispettoso dei diritti di tutti i dipendenti. Attraverso una combinazione di sensibilizzazione, formazione, monitoraggio e implementazione di politiche, il CUG si impegna a migliorare costantemente il clima lavorativo, garantendo la parità di opportunità e prevenendo ogni forma di discriminazione. Il piano si articola su diversi obiettivi chiave, con azioni specifiche per realizzare miglioramenti concreti all'interno dell'organizzazione.

Obiettivi Generali

Promozione delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze di genere, età, etnia, disabilità e altre condizioni.

Prevenzione delle discriminazioni sul luogo di lavoro, con particolare attenzione alla parità di genere.

Miglioramento del benessere organizzativo e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Tutela dei diritti dei lavoratori attraverso il monitoraggio delle condizioni lavorative e delle dinamiche organizzative.

Sensibilizzazione e formazione su tematiche inerenti a parità, diversità e inclusione.

Obiettivo strategico di settore

Struttura del Piano di Attività

1. Mappatura e Analisi del Clima Organizzativo



Attività 1.1: Somministrare un questionario anonimo ai dipendenti per valutare la percezione di benessere, l'equità di trattamento e le eventuali problematiche legate a discriminazioni.

Obiettivo: Identificare punti di forza e criticità nell'ambiente di lavoro.

2. Sensibilizzazione e Comunicazione Interna

Attività 2.1: Organizzare seminari e giornate di sensibilizzazione su tematiche come le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere psicofisico sul lavoro.

Obiettivo: Creare consapevolezza tra i dipendenti e promuovere un cambiamento culturale.

Attività 2.2: Creare una sezione dedicata alle attività del CUG sul sito intranet aziendale, dove pubblicare report, articoli informativi, linee guida e contatti utili.

Obiettivo: Facilitare l'accesso alle informazioni e alle risorse.

Tempi: Creazione nel primo anno, aggiornamenti trimestrali.

3. Formazione del Personale

Attività 3.1: Sviluppare e implementare corsi di formazione su leadership inclusiva, gestione della diversità e prevenzione delle discriminazioni.

Obiettivo: Migliorare le competenze manageriali e promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione.

Attività 3.2: Avviare un programma di formazione continua per tutto il personale sui temi della conciliazione vita-lavoro, smart working e politiche di parità.

Obiettivo: Favorire la diffusione di una cultura inclusiva e migliorare la qualità del lavoro.

4. Monitoraggio e Prevenzione di Discriminazioni e Molestie

Attività 4.1: Istituire un sistema di segnalazione sicuro e anonimo per episodi di discriminazione o molestie.

Obiettivo: Garantire la protezione dei dipendenti e agire tempestivamente in caso di violazioni.

Attività 4.2: Condurre incontri periodici con i rappresentanti sindacali per monitorare le condizioni lavorative e raccogliere segnalazioni su eventuali problematiche.

Obiettivo: Creare un canale di dialogo continuo e proattivo.

5. Sviluppo e Implementazione di Politiche di Conciliazione Vita-Lavoro



Attività 5.1: Promuovere politiche di flessibilità oraria e smart working, con particolare attenzione alle esigenze di genitori e persone che assistono familiari disabili.

Obiettivo: Facilitare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso delle esigenze personali.

Attività 5.2: Valutare l'introduzione di servizi di supporto alla famiglia (nidi aziendali, convenzioni per servizi di assistenza).

Obiettivo: Migliorare il benessere dei dipendenti, riducendo lo stress legato alla gestione familiare.

6. Promozione delle Pari Opportunità nelle Carriere

Attività 6.1: Sviluppare un piano di mentoring per sostenere la crescita professionale delle donne e dei giovani talenti all'interno dell'Autorità Portuale.

Obiettivo: Promuovere l'equità nelle opportunità di carriera e incoraggiare la partecipazione delle donne in posizioni di leadership.

Attività 6.2: Monitorare costantemente i percorsi di carriera e promuovere politiche di trasparenza nei criteri di valutazione e promozione.

Obiettivo: Garantire equità e trasparenza nelle opportunità di crescita professionale.

7. Collaborazione e Condivisione di Buone Pratiche

Attività 7.1 Cooperazione con partner esterni: Collaborare con altre autorità di sistema portuale, enti pubblici, sindacati e organizzazioni non governative per condividere best practices, sviluppare strategie comuni e promuovere standard di parità a livello nazionale e internazionale.

Attività 7.2 Partecipazione a reti e iniziative europee: Impegnarsi in iniziative e certificazioni di genere a livello europeo, contribuendo a promuovere la parità nei porti di tutta l'UE.

8. Valutazione e Rendicontazione delle Attività

Attività 8.1: Redigere un rapporto annuale che sintetizzi le attività svolte dal CUG, i progressi fatti in termini di pari opportunità, benessere lavorativo e prevenzione delle discriminazioni.

Obiettivo: Garantire trasparenza e misurare l'impatto delle iniziative del CUG.

Attività 7.2: Presentare i risultati alle parti sociali, al personale, all'organismo di partenariato, ed al Comitato di gestione e per raccogliere feedback e definire nuovi obiettivi per l'anno successivo.

Obiettivo: Assicurare una collaborazione aperta e inclusiva con tutte le parti interessate.

Indicatori di Successo

Partecipazione attiva ai questionari e ai corsi di formazione.

Aumento del livello di soddisfazione e percezione di equità misurata attraverso sondaggi interni.

Riduzione delle segnalazioni di molestie o discriminazioni.

Maggiore presenza di donne in ruoli di responsabilità e leadership.

Progressi nelle politiche di conciliazione vita-lavoro, con un aumento dei lavoratori che usufruiscono di flessibilità o smart working.

La certificazione Gender Equity:

La certificazione di Gender Equity rappresenta un passo strategico per le organizzazioni che desiderano dimostrare un impegno concreto verso la parità di genere, creando ambienti di lavoro più equi, inclusivi e produttivi. L'Autorità di Sistema Portuale Alto Tirreno Settentrionale ha inteso individuarla come obiettivo di Sistema dei prossimi tre anni, attesa l'alta rilevanza e l'impatto che può avere sui temi in oggetto sia a livello aziendale che, potenzialmente, a livello di Community portuale. L'avvio del processo di certificazione assume la validità di uno strumento di policy portuale grazie al quale l'Ente intende coinvolgere i terminalisti e gli operatori portuali e logistici del cluster marittimo. La valorizzazione delle politiche di genere diviene così non solo programma di tutela e valorizzazione delle risorse femminili nel complesso ambito portuale e logistico, ma altresì vera e propria leva di economicità e di innovazione dei piani di sviluppo del porto.

Il percorso che porterà l'Ente alla certificazione si baserà su alcuni processi / attività codificate tra cui:

- **Valutazione Iniziale:** L'organizzazione viene sottoposta a un audit da parte di un ente certificatore per valutare il suo stato di parità di genere.
- **Elaborazione di un Piano di Miglioramento:** Se vengono identificati gap, l'azienda deve elaborare un piano d'azione per colmare le lacune.
- **Implementazione e Monitoraggio:** Il piano viene implementato e i progressi vengono monitorati nel tempo, con audit periodici per garantire il mantenimento degli standard richiesti.



- **Certificazione:** Una volta soddisfatti tutti i criteri, l'ente certificatore rilascia la certificazione di Gender Equity, che ha una durata specifica (generalmente rinnovabile ogni 2-3 anni).

In sintesi, per quanto sopra, il processo di certificazione aiuta altresì a rendere esigibili ed integrati gli obiettivi annuali e pluriennali che il CUG ha proposto nel piano di attività.

Tempi:

Primo anno - analisi di fattibilità incarico

Secondo anno - certificazione e conferenza di presentazione risultati

Terzo anno - sottoscrizione accordo con imprese e sindacati per l'allargamento della certificazione al Sistema portuale.