



Relazione CUG

# Autorita' di Sistema portuale del Mare Adriatico centro-settentrionale - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

**Autorita' di Sistema portuale del Mare Adriatico centro-settentrionale**

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: RA

Comune: Ravenna

CAP: 48122

Indirizzo: Via Antico Squero 31

Codice Amministrazione: apr\_ra

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Autorita' Portuali

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_apr\\_ra-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apr_ra-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_apr\\_ra-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_apr\\_ra-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_2025\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_apr_ra-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027/piano_azioni_positive_apr_ra-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025_0.pdf)) (3.08 MB)



## 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	Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti	0	0	1	3	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	QA	0	0	1	3	1	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	QB	0	0	3	1	0	0	0	5	3	0
Personale non dirigente	1° livello	1	5	3	4	0	0	4	5	3	0
Personale non dirigente	2° livello	0	2	2	0	1	1	0	3	7	0
Personale non dirigente	3° livello	0	0	1	0	0	0	0	5	1	0
Personale non dirigente	4° livello	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	2° livello tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	3° livello tempo determinato	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
Totale personale		1	8	11	14	5	2	6	19	18	0
Totale % sul personale complessivo		1,19	9,52	13,10	16,67	5,95	2,38	7,14	22,62	21,43	0,00

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	4	7	2	1	15	62,50	46,88	1	4	4	0	0	9	37,50	20,45
Tra 3 e 5 anni	0	3	0	2	0	5	29,41	15,63	1	0	3	8	0	12	70,59	27,27
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	2	0	3	21,43	9,38	0	2	7	2	0	11	78,57	25,00
Superiore a 10 anni	0	0	3	6	0	9	42,86	28,13	0	0	4	7	1	12	57,14	27,27
Totale	1	8	10	12	1	32			2	6	18	17	1	44		
Totale %	1,32	10,53	13,16	15,79	1,32	42,11			2,63	7,89	23,68	22,37	1,32	57,89		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
QA	Laurea magistrale	5	62,50	3	37,50	8	10,53
QA	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	1,32
QB	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	5,26
QB	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	5,26
QB	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	3,95
QB	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,32
1° livello	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	9,21
1° livello	Laurea	4	80,00	1	20,00	5	6,58
1° livello	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	11,84
1° livello	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	2,63
1° livello	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	1,32
1° livello	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	1,32
2° livello	Diploma di scuola superiore	2	20,00	8	80,00	10	13,16
2° livello	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	2,63
2° livello	Laurea magistrale	3	75,00	1	25,00	4	5,26
2° livello	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,32

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
3° livello	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,63
3° livello	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	6,58
3° livello	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	2,63
3° livello	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	1,32
4° livello	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,32
4° livello	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	2,63
Totale personale		32		44		76	
Totale % sul personale complessivo		39,02		53,66		92,68	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2023 su 76 dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico centro settentrionale, 44 sono donne e 32 sono uomini.

Rispetto ai dati relativi all'anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali si rileva che il 63% degli uomini fa carriera entro 5 anni rispetto al 47% delle colleghe donne.

Il 46,88% degli uomini passa al livello superiore in meno di 3 anni e un ulteriore 16% passa al livello superiore entro 5 anni.

Le donne che riescono a passare al livello superiore in meno di 3 anni sono il 20% ed un altro 27% ci impiega fino a 5 anni. Un altro 25% di donne ci impiega fino a 10 anni a fronte di un 9% dei colleghi uomini.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	1	8	11	14	2	36	46,75	97,30	2	6	16	16	1	41	53,25	91,11
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	20,00	2,70	0	0	3	1	0	4	80,00	8,89
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	1	8	11	15	2	37			2	6	19	17	1	45		
Totale %	1,22	9,76	13,41	18,29	2,44	45,12			2,44	7,32	23,17	20,73	1,22	54,88		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part time misto	0	0	0	0	1	1	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	0	4	100,00	57,14
Smart working	0	0	0	1	1	2	66,67	50,00	0	0	1	0	0	1	33,33	14,29
Permessi non retribuiti	0	1	0	0	0	1	33,33	25,00	0	0	2	0	0	2	66,67	28,57
Totale	0	1	0	1	2	4			0	0	6	1	0	7		
Totale %	0,00	9,09	0,00	9,09	18,18	36,36			0,00	0,00	54,55	9,09	0,00	63,64		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

			Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso			Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			181	59,93	121	40,07	302	35,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			12	2,78	420	97,22	432	51,12
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			27	42,19	37	57,81	64	7,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			0	0,00	47	100,00	47	5,56
Totale permessi			220	26,04	625	73,96	845	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è parte integrante del PIAO redatto dall'Ente e testimonia quanto negli ultimi anni all'interno dell'Ente sia stata posta una sempre più consapevole 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, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare attraverso forme di conciliazione vita/lavoro che aiutino i genitori a coniugare famiglia e carriera, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

A tal fine l'ente si era dato come obiettivo quello di istituire e rendere operativo entro l'anno 2023 il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), per consolidare l'attenzione dell'Ente nell'assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, pari opportunità di genere e tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi forma di discriminazione, mobbing o bossing, nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Nell'arco dell'anno 2023 sono state portate a termine tutte le procedure per l'istituzione del CUG e con Delibera Presidenziale n. 98 del 22.03.2023 è stato istituito detto Comitato in seno all'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico centro settentrionale.

Il CUG è stato successivamente iscritto al PORTALE CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica (seconda Autorità Portuale in Italia ad essere iscritta) e dal 4 maggio 2023, data del suo insediamento formale, ha iniziato a svolgere, in un rapporto di continua condivisione e confronto costruttivo con la Governance dell'Ente, i propri "compiti propositivi, consultivi e di verifica" con l'intento di contribuire a migliorare la qualità delle prestazioni lavorative collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza nei confronti dei lavoratori, sia essa fisica, morale o psicologica.

L'Ente si prefigge inoltre, nel rispetto di quanto disposto nelle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" dell'ottobre 2022 ed in coerenza con il quadro normativo definito a livello europeo e nazionale il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui - secondo l'evidenza empirica - si concentra il maggiore squilibrio.

E' pertanto intenzione dell'Ente svolgere preliminarmente nel corso del prossimo anno - anche attraverso il coinvolgimento del CUG - un'attività di self-assessment utilizzando come guida le seguenti dimensioni:

- se e in che misura l'Amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica;

- se e in che misura i dirigenti hanno - tra i loro obiettivi - una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne;
- se e in che misura l'uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto;
- se e in che misura l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;
- se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci;
- se e in che misura l'Amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;
- se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

In questa prospettiva l'AdSP di Ravenna ha proposto ad ASSOPORTI la sottoscrizione a livello nazionale del Protocollo "No women, no panel - senza donne non se ne parla" (già in corso di sottoscrizione a livello locale, tra AdSP; comune di Ravenna ed Associazioni di categoria del territorio), che il 4 ottobre 2023 è stato sottoscritto a Roma presso la sede dell'Associazione.

I membri del CUG, aderendo all'iniziativa "Riforma-Mentis", promossa 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, delle pari opportunità e della valorizzazione del mondo femminile, hanno seguito il Corso disponibile sulla piattaforma Syllabus.

Un'attività di auto-formazione online, che si vuole estendere nell'arco del 2024 a tutti i dipendenti per innalzare il loro livello di consapevolezza sul tema delle molestie di genere e diffondere all'interno dell'Ente, ma non solo, una ancor più radicata cultura del rispetto.

Il CUG ha anche avviato nel corso del 2023 alcune attività propedeutiche ad una più approfondita conoscenza della Prassi di Riferimento UNIPdR 125:2022, relativa all'eventuale ottenimento della certificazione di parità

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	31	69	87	24	211	66,14	20,47	0	28	46	34	0	108	33,86	16,62
Aggiornamento professionale	50	272	214	244	32	812	60,33	78,76	30	87	272	139	6	534	39,67	82,15
Tematiche CUG	0	0	2	6	0	8	50,00	0,78	0	0	0	8	0	8	50,00	1,23
Totale ore	50	303	285	337	56	1031			30	115	318	181	6	650		
Totale ore %	2,97	18,02	16,95	20,05	3,33	61,33			1,78	6,84	18,92	10,77	0,36	38,67		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura reclutamento personale Rif. 1° liv. DA_2/2022	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. DIR_DIG_AMB_3/2022	3	100,00	0	0,00	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. DIR_TEC_4/2022	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. QB_INF_5/2022	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Donna
Procedura reclutamento personale - Rif. 1LIV_INF_6/2022	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Donna
Procedura reclutamento personale - Rif. 1LIV_ING_AMB_7/2022	1	33,33	2	66,67	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. 1LIV_DT_8/2022	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. 2LIV_DO_GEOM_9/2022	0	0,00	3	100,00	3	7,14	Donna
Procedura reclutamento personale - Rif. 2LIV_DA_1/2023	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura reclutamento personale - Rif. 2LIV_DT_2/2023	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura progressione di carriera - QA_DT_TEC_int_1/2022	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura progressione di carriera - 2°_DO_int_2/2022	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Procedura progressione di carriera - 2°_DO_int_3/2022	2	66,67	1	33,33	3	7,14	Uomo
Concorso di idee	3	100,00	0	0,00	3	7,14	Uomo
Totale personale	24		18		42		
Totale % sul personale complessivo	29,27		21,95		51,22		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Rispetto ai dati relativi alla composizione delle commissioni concorsuali si rileva che n. 24 commissari sono di genere maschile e n. 18 di genere femminile. All'interno di questi numeri il ruolo di presidente è stato assunto 11 volte da un rappresentante del genere maschile e 3 volte da una di genere femminile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€73319,50	€71841,20	€ -1478,30	-2,06
Quadri A	€53739,20	€46054,90	€ -7684,30	-16,69
Quadri B	€40072,20	€43446,10	€ 3373,90	7,77
1° livello	€34911,10	€36766,40	€ 1855,30	5,05
2° livello	€30520,40	€30430,20	€ -90,20	-0,30
3° livello	€25758,30	€25497,60	€ -260,70	-1,02
4° livello	€26462,10	€0,00	€ -26462,10	--

Relativamente ai dati emergenti dalla tabella sulla differenza retributiva uomo/donna si rileva che nell'ambito dei livelli 1° e Quadro B le donne hanno una retribuzione percentualmente maggiore rispettivamente del 5,05% e del 7,77%. Nel livello superiore di Quadro A sono gli uomini ad avere una percentuale di retribuzione maggiore pari al 16,69%.

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico centro-settentrionale (Porto di Ravenna) è un ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale, dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, istituito con decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 169 «Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84» e successive modifiche ed integrazioni.

In osservanza del modello delineato dall'ordinamento portuale, le AdSP persegono la finalità di amministrare e gestire i porti. In particolare, ai sensi dell'art.6 comma 4 della novellata legge n. 84/1994, i compiti attribuiti dalla legge sono i seguenti:

1. indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione, promozione e controllo, delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività autorizzatorie e concessorie e delle altre attività commerciali e industriali esercitate nei porti. Alle AdSP sono altresì conferiti poteri di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi alle attività e alle condizioni di igiene sul lavoro;
2. manutenzione ordinaria e straordinaria delle parti comuni nell'ambito portuale, ivi compresa quella necessaria per il mantenimento dei fondali;
3. affidamento e controllo delle attività dirette alla fornitura a titolo oneroso agli utenti portuali di servizi di interesse generale, non coincidenti né strettamente connessi alle operazioni portuali;
4. coordinamento delle attività amministrative esercitate dagli enti e dagli organismi pubblici nell'ambito dei porti e nelle aree demaniali marittime comprese nella circoscrizione territoriale;
5. amministrazione in via esclusiva delle aree e dei beni del demanio marittimo ricompresi nella propria circoscrizione;
6. promozione e coordinamento di forme di raccordo con i sistemi logistici retro portuali e interportuali.

Il contenuto di compiti assegnati alle AdSP, descritto in termini generali nell'elenco appena visto, può essere più precisamente definito e compreso attraverso una lettura sistematica delle diverse disposizioni di legge. Infatti, per attuare i compiti inerenti alla lettera a), l'AdSP non solo pianifica le diverse destinazioni e funzioni del sistema portuale da essa gestito, ma promuove anche il sistema porto attraverso la realizzazione degli investimenti necessari al suo sviluppo, nell'ottica di incrementare i traffici portuali, promuovendo altresì l'espansione dell'intero sistema logistico di riferimento.

Si deve infatti osservare che, alle competenze in tema di coordinamento e raccordo con altri enti e organismi pubblici, si vanno ad aggiungere quelle con i «sistemi logistici retro portuali e interportuali», che evidenziano come l'azione dell'ente non si deve limitare all'ambito strettamente portuale ma comprende l'intera filiera logistica, collegata e collegabile al porto. Tali compiti risultano più coerenti con la trasformazione del sistema logistico, in continua evoluzione, e all'interno del quale il porto assume un ruolo decisamente centrale. Nell'osservare i compiti attribuiti alle AdSP è inoltre interessante come il legislatore abbia inteso qualificare questi enti in modo tale che, pur non venendo meno la natura di ente pubblico non economico, esso è tenuto a svolgere la sua attività in modo «dinamico», con la principale vocazione di raggiungere un risultato (la *mission* dell'ente), affidato direttamente dalla legge istitutiva.

Oltre ai compiti assegnati dalla legge così come esposti, le AdSP sono tenute ad operare, ai sensi del regolamento di amministrazione e contabilità approvato del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, nel rispetto delle «missioni istituzionali» definite dallo stesso dicastero e alle quali tutta l'attività dell'ente deve fare riferimento.

Si segnala, in ultimo, che i rapporti di lavoro dei dipendenti di questa Autorità sono regolati dalla disciplina privatistica del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell' impresa oltre che dal contratto collettivo nazionale dei

porti. All'Ente si applicano altresì ai sensi dell'art.6 c .5 della legge 84/94 e s.m.i. i principi di cui al Titolo Primo del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

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

Il CUG dell'Adsp MCAS ha predisposto un proprio programma di attività per il 2024, che è stato presentato ai vertici dell'Ente e da questi ha ricevuto tutto il sostegno necessario per poter essere posto in essere.

Le azioni cui si intende dare corso nell'arco del 2024 sono le seguenti:

Corso RIFORMA MENTIS (durata di 1h) **OBBLIGATORIO** per tutti i dipendenti ed i vertici dell'Ente;

Corso SELF - Regione Emilia Romagna **"L'attenzione al genere nel linguaggio della PA"** (durata 4h) **OBBLIGATORIO** per tutti i dipendenti ed i vertici dell'Ente;

**Seminario** sulla violenza di genere in collaborazione con LINEA ROSA, **OBBLIGATORIO** per tutti/tutte, con invito a partecipare inviato da Presidente/SG e loro saluto introduttivo

**Una attività OBBLIGATORIA legata al linguaggio** rispettoso delle diversità di genere nella PA (attività in parallelo ad azioni legate a questo ambito, che sta portando avanti ASSOPORTI)

Uno/due **incontri pubblici** sulla valorizzazione del ruolo delle donne nell'ambito portuale (Propeller/ Giornata del benessere organizzativo/ Progetto UE WOMEN 4 BLUE)

Attivazione di un percorso finalizzato al conseguimento della **certificazione di genere**

Iniziare una riflessione circa la eventuale possibilità/opportunità di redigere un **Bilancio di Genere**

Partecipazione in seno ad uno/due **Commissioni della Rete Nazionale dei CUG**

Individuazione ed assegnazione di un **budget** per lo svolgimento delle attività

Attività di monitoraggio dell'esito delle azioni previste nel PAP all'interno del PIAO e nel GEP

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

Nel corso del 2023 non rilevate situazioni di discriminazione/mobbing

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

azioni e progetti per favorire la riduzione delle asimmetrie di genere e permettere la valorizzazione di tutte le diversità

Ai fini del raggiungimento di tale obiettivo, l'AdSP MACS nel 2022 è stato redatto dall'AdSP MACS il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** ed è stato aggiornato nel 2023 con Delibera Presidenziale n. 110 del 31.03.2023. Il PIAO rappresenta uno strumento di programmazione integrata degli obiettivi operativi e di performance, delle misure di gestione dei rischi, della salute organizzativa e professionale e degli indicatori funzionali alle strategie triennali per la creazione di Valore Pubblico.

All'interno del Piano è stato dato rilievo alla tutela della parità di genere sia attraverso degli obiettivi finalizzati al benessere lavorativo, sia tramite la costituzione del **"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del**

**benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG)**, istituito con Delibera Presidenziale n. 98 del 22.03.2023.

Si è inoltre provveduto alla redazione del primo GEP dell'Ente.

Il GEP è un documento progettuale e programmatico che definisce - mediante l'individuazione di obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi e la definizione di indicatori specifici - la strategia per identificare i bias cognitivi di genere e introdurre azioni innovative per la loro correzione e per la riduzione delle asimmetrie di genere.

Tale documento è ideato infatti per orientare le strategie e le politiche nel **triennio (2023-2025)** ed è in linea con il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), in cui l'azione relativa all'uguaglianza di genere è tra le fondamenta strategiche della AdSP MACS.

L'adozione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2023 - 2025 dell'AdSP MACS (con Delibera Presidenziale n.276 del 30.07.2023 previa informativa al comitato di Gestione nella seduta del 27.07.2023 ed elaborato, nella sua prima edizione, dalla Direzione Amministrazione, Bilancio e Risorse Umane ed i cui contenuti sono stati condivisi con l'OIV, il CUG e tutti i Dirigenti dell'Ente). si colloca pertanto all'interno di questo contesto, allo scopo di definire "un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale".

All'interno del GEP sono individuate alcune Aree di intervento, tra queste quella: **"Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali"**, finalizzata ad aumentare la consapevolezza delle dinamiche interne al personale necessarie per impostare misure volte all'equilibrio di genere attraverso l'implementazione di un sistema costante di raccolta e analisi dei dati di dettaglio. A tal riguardo si evidenzia che tale aspetto è stato analizzato nel PIAO 2023-2025 (Sez. 3 - Organizzazione e capitale umano) e pertanto questa area di intervento arricchisce il monitoraggio con ulteriori azioni tese a segnalare squilibri ed a proporre iniziative di riequilibrio.

In questa Area, all'Obiettivo 2.1 "Monitoraggio dei processi decisionali interni riguardanti le posizioni apicali" corrisponde l'Azione: Implementazione, aggiornamento ed analisi di una banca dati sulla composizione degli organi di governo. E all'Obiettivo 2.2 "Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale" corrisponde l'Azione: Rendicontazione annuale dei dati di genere riguardanti il personale dell'Ente.

In altra Area di intervento, denominata **"Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera"** l'Ente si propone di individuare azioni mirate a garantire processi di reclutamento e progressioni interne di carriera e composizione delle Commissioni decisionali e di valutazione coerenti col principio dell'equilibrio di genere.

In detta Area, all'Obiettivo 3.1 "Analisi dell'equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera" corrisponde l'Azione: : Analisi di genere in merito alle nuove assunzioni e progressioni di carriera al fine di monitorare l'equilibrio di genere e all'Obiettivo 3.2 "Analisi dell'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni decisionali e di valutazione", cui corrisponde l'Azione: Analisi di genere in merito alla composizione delle Commissioni decisionali e di valutazione al fine di monitorare l'equilibrio di genere.

In ultimo si segnala l'Area **"Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi formativi e nella cultura dell'ente"** individuata al fine di favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella formazione e nella cultura dell'Ente. In particolare si vuole sviluppare una maggiore conoscenza ed aumentare l'informazione sulle tematiche relative alle parti opportunità ed alla cultura di genere oltre al monitoraggio della normativa vigente.

All'interno di questa Area, all'Obiettivo 4.1 "Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi" corrisponde l'Azione: Inserimento dei temi di genere nei percorsi formativi delineati per il personale dipendente al fine di promuovere una maggiore sensibilizzazione verso tematiche Gender Equality,

-

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'AdSP MACS si propone di facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa, agendo su stereotipi e sulla cultura dell'organizzazione. L'Area di intervento è volta a promuovere il benessere organizzativo attraverso strumenti che garantiscono una maggiore flessibilità ed accessibilità anche per i dipendenti in particolari situazioni di difficoltà che incidano sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata. A tal fine nel GEP 2023-2025, all'Obiettivo 1.1 "Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata", sono previste due azioni.

**Azione 1:** Valutazione degli strumenti utili al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro del personale dipendente al fine di assicurare il sostegno alla genitorialità, alle categorie fragili ed alle situazioni di difficoltà (accudimento anziani e/o malati) e garantire l'equilibrio di genere nei tempi dedicati all'accudimento, tempo libero e vita professionale

**Azione 2:** Verifica in merito alla realizzazione delle iniziative proposte a seguito della precedente somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, realizzazione di eventuali azioni di miglioramento e ripetizione della rilevazione sul benessere organizzativo

Da sottolineare anche che nel corso del 2023, rispetto alla regolamentazione delle modalità di organizzazione delle forme della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile; a seguito di confronto tra RSU e Direzione dell'Ente è stato redatto il Regolamento del lavoro agile dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico centro-settentrionale (AdSP MACS) approvato dal Comitato di Gestione nella seduta del 14.12.2023.

### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

In relazione al perseguitamento di un sempre maggiore benessere organizzativo ed individuale, oltre alla evidente istituzione del CUG, soggetto attivo nel consolidare l'attenzione dell'Ente su questi temi, l'AdSP, da sempre attento alla valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive in ogni ambito professionale ed alla promozione del benessere organizzativo sul luogo di lavoro, ha proceduto alla redazione di una parte dedicata del PIAO, ed alla stesura del proprio primo GEP, documento che rappresenta un importante valore aggiunto nel perseguitamento dell'obiettivo di un più diffuso e radicato benessere organizzativo di tutte le persone occupate all'interno della struttura.

All'interno del GEP, all'Obiettivo 1.2 "Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze" è prevista l'Azione: Realizzazione di una sezione del sito dedicato alle questioni di genere al fine di sensibilizzare la Comunità alla cultura del rispetto delle diversità e portare gli stakeholders alla conoscenza delle iniziative realizzate dall'Ente in favore dell'equità di genere.

Ugualmente all'Obiettivo 5.1 - Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere è prevista l'Azione: Organizzazione di un seminario per il personale dipendente al fine di promuovere una maggiore sensibilizzazione verso le tematiche volte al contrasto alla violenza di genere

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nomina del Presidente

Tipologia di atto:

Delibera presidenziale

Data: 22/03/2023

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso on line sulla piattaforma SELF, il Sistema di E-Learning Federato per la PA in Emilia-Romagna, "L'attenzione al genere nel linguaggio della PA"

Corso on line Riforma-Mentis promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

:

Considerazioni conclusive

IL CUG dell'AdSP MACS è stato istituito con Delibera Presidenziale n. 98 del 22.03.2023 per consolidare l'attenzione dell'Ente nell'assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, pari opportunità di genere e tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi forma di discriminazione, mobbing o bossing, nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. IL CUG si è insediato nel maggio del 2023 ed ha pertanto svolto una prima serie di attività nei successivi 6 mesi dello stesso anno. Alcune tra tali attività sono state legate alla volontà di individuare quanto prima gli obiettivi da proporre all'Ente per il 2024, altre, invece, erano connesse ad un consolidamento all'interno del CUG stesso della conoscenza della normativa di riferimento, delle pratiche degli altri Enti ed un approfondimento dei temi oggetto dell'azione del CUG.

Sono stati mesi propedeutici a costruire una strategia di obiettivi e conseguenti azioni da porre in essere con efficacia nel corso del 2024.

Il CUG è stato anche iscritto al PORTALE CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica (seconda Autorità Portuale in Italia ad essere iscritta) e dal 4 maggio 2023, data del suo insediamento formale, ha iniziato a svolgere, in un rapporto di continua condivisione e confronto costruttivo con la Governance dell'Ente, i propri "compiti propositivi, consultivi e di verifica" con l'intento di contribuire a migliorare la qualità delle prestazioni lavorative collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza nei confronti dei lavoratori, sia essa fisica, morale o psicologica.

In tale prospettiva è redatta questa prima "Relazione del CUG" nella quale, all'Allegato 1 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sarà, anche in questo caso per la prima volta, raccolta e presentata una sintetica ma esaustiva analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti interne all'organizzazione, e all'Allegato 2 saranno inseriti puntuali riferimenti all'attività svolta dal CUG nella seconda metà del 2023 ed agli Obiettivi individuati per la propria attività nel corso del 2024

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-centro-settentrionale-2024>