



Portale CUG

Relazione CUG

Autorita' di Sistema Portuale del Mar Adriatico Orientale - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Autorita' di Sistema Portuale del Mar Adriatico Orientale

Acronimo:	APT
Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	TS
Comune:	Trieste
CAP:	34143
Indirizzo:	Via Karl Ludwig Von Bruck 3
Codice Amministrazione:	APTri
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Autorita' Portuali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025	2026
2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (4.08 MB)	piano_azioni_positive_aptri-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (2.19 MB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



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
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale		0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Quadro A	0	1	4	4	2	0	2	3	2	0
Personale non dirigente	Quadro B	0	0	7	2	2	0	6	3	3	0
Personale non dirigente	Livello 1	0	7	5	3	0	0	4	8	2	0
Personale non dirigente	Livello 2	0	9	10	5	2	0	7	3	5	1
Personale non dirigente	Livello 3	2	0	0	2	1	0	1	1	0	0
Totale personale		2	17	27	21	8	0	20	18	13	1
Totale % sul personale complessivo		1,57	13,39	21,26	16,54	6,30	0,00	15,75	14,17	10,24	0,79

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	2	10	13	2	0	27	51,92	38,57	0	14	6	5	0	25	48,08	51,02
Tra 3 e 5 anni	0	3	3	2	0	8	38,10	11,43	0	5	3	4	1	13	61,90	26,53
Tra 5 e 10 anni	0	6	11	9	5	31	75,61	44,29	0	1	8	1	0	10	24,39	20,41

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	0	2	2	4	80,00	5,71	0	0	0	1	0	1	20,00	2,04
Totale	2	19	27	15	7	70			0	20	17	11	1	49		
Totale %	1,68	15,97	22,69	12,61	5,88	58,82			0,00	16,81	14,29	9,24	0,84	41,18		

⁽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

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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	12	85,71	2	14,29	14	11,76
	Diploma di scuola superiore	26	70,27	11	29,73	37	31,09
	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
	Laurea magistrale	30	44,78	37	55,22	67	56,30
Totale personale		68		51		119	
Totale % sul personale complessivo		53,97		40,48		94,44	

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

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

Al 31 dicembre 2023, il personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale è composto di n. 126 unità.

A livello di suddivisione per genere, si osserva che non vi è un divario particolarmente rilevante: la percentuale di dipendenti maschi è pari al 59% (n. 74 unità), mentre quella delle donne è pari al 41% (n. 52 unità).

Per quanto riguarda la distribuzione per età, si può notare come il personale sia concentrato nella fascia dai 41 ai 60 anni per gli uomini (con una percentuale pari al 21,26%), mentre per quanto riguarda il genere femminile le fasce di età più rappresentate sono quelle tra i 31 e i 50 anni (complessivamente, quasi il 30%). Questo spiega anche i risultati ottenuti dall'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali. Per le donne, ricoprendo esse principalmente fasce di età più giovani rispetto agli uomini, quasi la metà presenta un livello di anzianità inferiore ai tre anni, circa il 51%. Per gli uomini invece, il livello di anzianità più rappresentato è tra i 5 e i 10 anni, nel quale rientra circa il 44% dei dipendenti maschi.

È interessante notare l'elevato grado di istruzione tra il personale non dirigenziale: ben il 56,3% ha conseguito la Laurea magistrale, di cui 30 uomini e 37 donne, mentre solo l'11,76% ha un titolo di studio inferiore al Diploma superiore.

Successivamente all'invio a Portale da parte dell'Ufficio Risorse umane sono stati rilevati alcuni errori materiali nei dati

riportati nella tabella 1.4 ("Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere").
Di seguito i soli dati rettificati:

Uomini

1) permanenza nel livello di appartenenza inferiore a 3 anni

- 31-40 anni: 8 anziché 10
- 41-50 anni: 12 anziché 13

2) permanenza nel livello di appartenenza superiore a 10 anni

- > di 60: 3 anziché 2

Totale uomini: 68 anziché 70

Donne

1) permanenza nel livello di appartenenza inferiore a 3 anni

- 31-40 anni: 15 anziché 14

2) permanenza nel livello di appartenenza superiore a 10 anni

- > di 60: 1 anziché 0

Totale donne: 51 anziché 49

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	2	17	27	19	8	73	58,87	98,65	0	19	18	12	2	51	41,13	98,08
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	50,00	1,35	0	1	0	0	0	1	50,00	1,92
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	17	27	19	9	74			0	20	18	12	2	52		
Totale %	1,59	13,49	21,43	15,08	7,14	58,73			0,00	15,87	14,29	9,52	1,59	41,27		

⁽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⁾
Smart working	2	8	12	7	5	34	45,33	34,34	0	18	16	7	0	41	54,67	43,62
Personale che fruisce di orari flessibili	2	17	21	16	8	64	55,17	64,65	0	20	18	12	2	52	44,83	55,32
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,06
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	1	1	100,00	1,01	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	25	33	23	14	99			0	39	34	19	2	94		
Totale %	2,07	12,95	17,10	11,92	7,25	51,30			0,00	20,21	17,62	9,84	1,04	48,70		

⁽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

Dai dati risulta che nel 2023, la quasi totalità dei dipendenti, sia uomini che donne, è impiegata a tempo pieno; fra i dipendenti dell'AdSP MAO nessuno usufruisce del part time in misura inferiore o uguale al 50%.

A seguito della pandemia da Covid-19 è stata introdotta presso l'Amministrazione la possibilità di fruire del lavoro agile, oltre alle altre misure di conciliazione già presenti, quali il part time misto a richiesta e il part time orizzontale a richiesta. Al personale è riconosciuta la possibilità di lavorare in modalità agile ("smart working") sulla base di un accordo individuale apposito; di tale facoltà si avvalgono attualmente n. 34 lavoratori e n. 41 lavoratrici.

Si evidenzia, inoltre, che su base contrattuale il personale fruisce di orari flessibili in entrata/uscita, con una distribuzione proporzionale tra lavoratori e lavoratrici (55,2% uomini e 44,8% donne).

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	23	28,75	57	71,25	80	2,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	684	74,03	240	25,97	924	27,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	76	3,68	1990	96,32	2066	61,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	291	100,00	291	8,66

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	783	23,30	2578	76,70	3361	

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

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

Per quanto concerne i congedi parentali e permessi L. 104/1992 i dati riportano che i permessi giornalieri vengono fruiti principalmente da donne (n. 57 unità) rispetto agli uomini (n. 23 unità), mentre il numero di permessi orari è utilizzato maggiormente dal personale maschile, 684 ore, rispetto alle 240 ore del personale femminile.

Al contrario, vi è una forte prevalenza femminile a usufruire dei permessi, sia orari che giornalieri, per congedi parentali: su 2.357 ore totali fruiti nel 2023, solo 76 ore sono attribuibili al personale maschile.

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

- Sensibilizzazione sui diritti dei genitori lavoratori ed estensione relative misure di welfare

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 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, CUG) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale (di seguito anche AdSP MAO), è stato costituito con delibera n. 525/2023 del 29 dicembre 2023 (successivamente rettificata dalla delibera n. 4/2024 del 17 gennaio 2024) al fine di ottimizzare la produttività e migliorare l'efficienza collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'Amministrazione.

Al riguardo, si segnala che l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale - AdSP MAO non ha, al momento, adottato il Piano di azioni positive; essendo stato costituito soltanto a fine 2023, il Comitato provvederà, nel corso del 2024, a sottoporre all'Amministrazione le proprie proposte di azioni positive per l'eventuale inserimento nel redigendo PTAP.

All'interno dell'aggiornamento per il triennio 2024-2026 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'AdSP MAO, sezione parità di genere, si prevede che al fine di consentire ai componenti del neo-costituito CUG di svolgere adeguatamente le proprie attività, agli stessi siano dedicate apposite iniziative formative - in parte già avviate, come illustrato nella sezione 2.A della presente relazione.

Contestualmente, è prevista una formazione rivolta alle figure dirigenziali e responsabili d'area per la promozione e tutela della parità di genere e pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche, anche in continuità con le iniziative già promosse

dall'Amministrazione nel corso del 2023.

All'interno della cornice della parità di genere, a tutti i dipendenti è stato inoltre assegnato il percorso formativo "RIFORMA Mentis" (piattaforma Syllabus), promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di Formez PA, 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

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)	0	76	214	78	30	398	73,70	11,39	0	56	50	30	6	142	26,30	11,36
Aggiornamento professionale	2	222	1568	907	35	2734	78,34	78,23	0	299	204	220	33	756	21,66	60,48
Competenze manageriali/Relazionali	0	32	0	0	0	32	23,02	0,92	0	25	82	0	0	107	76,98	8,56
Tematiche CUG	3	15	21	12	0	51	53,13	1,46	0	21	12	12	0	45	46,88	3,60
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	8	62	106	72	32	280	58,33	8,01	0	84	66	46	4	200	41,67	16,00
Totale ore	13	407	1909	1069	97	3495			0	485	414	308	43	1250		
Totale ore %	0,27	8,58	40,23	22,53	2,04	73,66			0,00	10,22	8,72	6,49	0,91	26,34		

⁽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

Nel 2023 l'Amministrazione non ha adottato il Bilancio di genere.

In tema di formazione, l'Amministrazione ha provveduto a fornire ai propri dipendenti corsi di aggiornamento professionale, corsi obbligatori e altri tipi formazione su diverse tematiche.

A tal proposito, si rileva che tra il personale tanto maschile quanto femminile, vi è una prevalenza di ore dedicate ad aggiornamenti professionali, seguita poi dai corsi obbligatori forniti dall'Amministrazione.

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⁾	
1 QB resp. uff. contabilità	3	100,00	0	0,00	3	11,11	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 QB resp. uff. coordinamento e sicurezza rete ferroviaria	3	100,00	0	0,00	3	11,11	Uomo
2 L2 proj. ass. IT	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
1 QA resp. area security e cybersecurity	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Donna
1 QB resp. uff. gare e contratti	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
1 QB resp. uff. atti e licenze demaniali	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Donna
1 QB resp. uff. lavoro portuale	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
1 QB resp. uff. ambiente	2	66,67	1	33,33	3	11,11	Uomo
1 L2 sost. pers. cons. posto - uff. gare e contratti	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
Totale personale	17		10		27		
Totale % sul personale complessivo	13,49		7,94		21,43		

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

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

Nel 2023 sono state nominate 9 commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Su 27 componenti totali, 17 sono rappresentati da uomini e 10 da donne. La prevalenza di componenti maschili è sottolineata anche dalla rilevazione sulle nomine a presidente delle singole commissioni: su 9 concorsi, gli uomini sono stati nominati presidenti in ben 7 occasioni.

Si invita l'Amministrazione a cercare di garantire una maggiore rappresentazione del genere femminile all'interno delle commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€139649,00	€113520,00	€ -26129,00	-23,02
QUADRI	€76462,00	€75093,00	€ -1369,00	-1,82
IMPIEGATI	€55734,00	€52181,20	€ -3552,80	-6,81

Le retribuzioni suddivise per genere nei livelli di inquadramento evidenziano un divario non significativo per quanto riguarda i Quadri e gli Impiegati, mentre il differenziale risulta più consistente (23,2%) tra i Dirigenti: ciò tuttavia si spiega alla luce della composizione di genere di questa categoria di dipendenti, fra le cui fila è presente una sola donna e dalla diversa anzianità dei dirigenti uomini.

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?: **Sì**

Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, pertanto non ha avuto modo di avanzare proposte da eventualmente inserire nel Piano Triennale di Azioni Positive per il 2023.

In ogni caso, si evidenzia che l'Amministrazione, nel corso del 2023, ha effettuato l'aggiornamento della valutazione del rischio sullo stress lavoro correlato, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/08 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

La valutazione nella fase preliminare (attraverso la somministrazione di questionari) ha fatto emergere, in particolare, scenari di criticità riferiti alla capacità del contesto organizzativo di rispondere alle aspettative degli impiegati con funzioni tecniche ed amministrative in termini di evoluzione di carriera.

La successiva fase di approfondimento (*focus group*) ha evidenziato più specifici ambiti di criticità, riferiti, in particolare, ai gruppi omogenei degli ispettori portuali e del personale con funzioni amministrative, e attinenti alla percezione di indicatori quali: supporto da parte dei colleghi, gestione delle situazioni di conflitto, riconoscimento del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione e capacità di gestione del cambiamento.

Il piano di miglioramento prevedeva, oltre all'istituzione del CUG, la redazione di un mansionario aziendale dettagliato (attualmente in fase di elaborazione congiunta da parte dell'Area Risorse umane e delle strutture direzionali).

Al fine di costruire un clima di condivisione di strategie, obiettivi e strumenti di lavoro, migliorando la comunicazione interna, si evidenziava, inoltre, l'opportunità di rafforzare le occasioni di confronto e dialogo tra il personale e i responsabili, attraverso l'organizzazione di riunioni con cadenza regolare.

Nello stesso ambito di miglioramento della comunicazione interna veniva individuato, quale strumento di attuazione del cambiamento, la predisposizione di un nuovo portale intranet aziendale a disposizione di tutti i lavoratori, da utilizzare per la diffusione di comunicazioni di interesse.

Inoltre, al fine specifico di sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche inerenti alla parità di genere e al contrasto delle discriminazioni sul luogo di lavoro, nel corso del 2023 l'Amministrazione ha organizzato un percorso formativo, denominato "Valorizzazione della parità di genere nell'AdSP MAO e nel sistema portuale: Donne in Porto", al quale hanno preso parte *focus group* composti da dipendenti uomini e donne, di diversi profili e livelli di inquadramento.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Autorità di Sistema portuale è un ente pubblico non economico che svolge compiti di indirizzo, programmazione, coordinamento, promozione e controllo delle operazioni portuali e delle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti; manutenzione ordinaria e straordinaria delle parti comuni dell'ambito portuale; di affidamento e controllo delle attività dirette alla fornitura a titolo oneroso agli utenti portuali di servizi di interesse generale individuati con decreti del Ministro dei Trasporti, che rappresenta anche l'organo di vigilanza.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale unisce sotto la propria giurisdizione i porti di Trieste e Monfalcone, e le sue attività sono definite e disciplinate dalla legge 28 gennaio 1994, n. 84 e successive modifiche ed integrazioni.

L'AdSP MAO è dotata di un codice di comportamento/condotta dal 2019. La versione attualmente vigente è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 388/2023 del 5 ottobre 2023.

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

Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, pertanto non ha avuto modo di avanzare proposte da eventualmente inserire nel Piano Triennale di Azioni Positive per il 2023.

Il CUG dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, sebbene costituito con delibera n. 525/2023 del 29 dicembre 2023 (successivamente rettificata dalla delibera n. 4/2024 del 17 gennaio 2024), ha effettivamente iniziato ad operare a gennaio 2024, con la convocazione della prima seduta.

Ad oggi, è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato, dove vengono riportate le procedure, le competenze, i compiti e le attività da svolgere. Inoltre, il 4 marzo 2024 i componenti del CUG (titolari e supplenti) hanno seguito una formazione apposita, organizzata da Formel Srl, ente specializzato nella realizzazione di corsi di aggiornamento e formazione per la Pubblica Amministrazione, per trasmettere ai neo-nominati componenti maggiori informazioni in merito al funzionamento e ruolo dei CUG nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il CUG è attualmente sprovvisto di risorse finanziarie proprie, tuttavia l'Amministrazione mette a disposizione del Comitato gli spazi e le risorse umane necessari al funzionamento.

Le attività programmate per il 2024, oltre a quelle espressamente previste dalla normativa, sono le seguenti:

1. per lo scambio e l'archiviazione dei documenti del CUG è stata attivata una cartella condivisa sul server AdSP MAO;
2. è in corso di definizione una sezione dell'Intranet dell'Amministrazione, nella quale mettere a disposizione di tutti i dipendenti documentazione e informazioni utili sulle attività del CUG;
3. per la gestione e l'aggiornamento delle pagine dedicate al CUG nel sito istituzionale dell'Ente e degli altri strumenti di comunicazione, sarà individuato un referente/gruppo di lavoro dedicato a tali attività;
4. sono in corso di elaborazione delle linee guida per definire le modalità di acquisizione e gestione dei dati da utilizzare per lo svolgimento dei compiti del CUG;
5. per tutti i dipendenti dell'Amministrazione è a disposizione un breve corso online di

sensibilizzazione sulla Piattaforma Syllabus, RIFORMA Mentis, raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata;

6. è prevista l'organizzazione, a fine maggio 2024, di un evento volto alla presentazione del CUG a tutto il personale AdSP MAO;
7. si prevede inoltre di predisporre, indicativamente entro giugno 2024, un questionario/sondaggio indirizzato a tutto il personale per recepire le reali esigenze/proposte da inserire nel Piano Triennale delle Azioni Positive e, più in generale, tra le attività del CUG.

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

Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, ad oggi non sono state portate alla sua attenzione situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso di interpello per componenti Amministrazione e nota di richiesta componenti OO.SS.
Tipologia di atto:	Delibera n. 525/2023 del 29 dicembre 2023 (successivamente rettificata dalla delibera n. 4/2024 del 17 gennaio 2024)
Data:	29/12/2023
Organo sottoscrittore:	Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale
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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, quindi non c'è stato modo di esercitare tali poteri.

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, non ha reso pareri e quindi l'Amministrazione non ne ha potuto tener conto.

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Il CUG AdSP MAO è stato costituito a fine 2023, quindi non c'è stato modo di esercitare tali poteri.

Considerazioni conclusive

Lo spirito con il quale il CUG, sebbene operativo solo da pochi mesi, ha ritenuto di predisporre questa relazione annuale è quello di avere una base di partenza per la definizione delle direttrici di intervento nel breve-medio periodo.

L'analisi della situazione di fatto esistente consente, infatti, di identificare quale principale ambito di intervento il miglioramento della comunicazione interna al contesto organizzativo; tale obiettivo si pone, al tempo stesso, come condizione fondamentale per prevenire potenziali disparità di trattamento e quale fattore capace di favorire il benessere organizzativo.

Pertanto, nel corso del primo semestre del 2024 il CUG intende porre le basi per la progettazione, eventualmente anche con il coinvolgimento diretto, in tale percorso, del personale, di mirate proposte di azioni positive da sottoporre all'Amministrazione, con l'obiettivo di definire, entro l'anno corrente, alcuni strumenti di rapida attuazione che possano contribuire a superare alcune delle criticità emerse nell'ambito della valutazione dello stress lavoro-correlato condotta nel 2023.

Source URL:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

