



Portale CUG

Relazione CUG

Autorita' di Sistema Portuale del Mar Adriatico Orientale - 2025

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:	APTtri
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Autorita' Portuali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[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)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(4.08 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
Dirigente di livello generale	Dirigente/Segretario generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Quadro A	0	0	3	8	2	0	0	5	3	0
Personale non dirigente	Quadro B	0	0	6	1	3	0	4	5	2	0
Personale non dirigente	Livello 1	0	9	4	4	1	0	6	8	1	0
Personale non dirigente	Livello 2	0	7	10	3	1	0	8	3	5	0
Personale non dirigente	Livello 3	2	0	0	2	1	0	0	1	1	0
Totale personale		2	16	24	22	9	0	18	22	13	0
Totale % sul personale complessivo		1,59	12,70	19,05	17,46	7,14	0,00	14,29	17,46	10,32	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 % ⁽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	1	5	8	6	2	22	48,89	30,14	0	10	10	3	0	23	51,11	43,40
Tra 3 e 5 anni	1	6	4	4	0	15	55,56	20,55	0	5	2	5	0	12	44,44	22,64
Tra 5 e 10 anni	0	5	12	9	5	31	65,96	42,47	0	3	10	3	0	16	34,04	30,19

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	3	2	5	71,43	6,85	0	0	0	2	0	2	28,57	3,77
Totale	2	16	24	22	9	73			0	18	22	13	0	53		
Totale %	1,59	12,70	19,05	17,46	7,14	57,94			0,00	14,29	17,46	10,32	0,00	42,06		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	7	87,50	1	12,50	8	6,72
	Diploma di scuola superiore	30	83,33	6	16,67	36	30,25
	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	5,04
	Laurea magistrale	29	42,03	40	57,97	69	57,98
Totale personale		67		52		119	
Totale % sul personale complessivo		53,17		41,27		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 2024, il personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale è composto da **n. 126 unità**.

A livello di suddivisione per genere, il divario esistente non è di particolare rilievo: la percentuale di dipendenti uomini è pari al 57,94% (n. 73 unità), mentre quella delle donne è pari al 42,06% (n. 53 unità).

Per quanto riguarda la distribuzione per età, si può notare come il personale si concentri nelle fasce dai 41 ai 60 anni per quanto riguarda gli uomini (pari al 36,51% del totale) mentre, per quanto riguarda le donne, nelle fasce tra i 31 ed i 50 anni (con un peso complessivo pari a 31,35%).

In relazione ai risultati ottenuti dall'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, emerge un **valore assoluto quasi raddoppiato, rispetto al 2023, della permanenza nel profilo e livello tra i 3 ed i 5 anni riferito al genere maschile** ed un aumento di 6 unità in relazione alla fascia tra i 5 e i 10 anni per il genere femminile.

In generale, si evidenzia una **più lunga permanenza nel profilo professionale tra gli uomini**, con 31 unità nella fascia di anzianità tra i 5 e i 10 anni (che rappresentano il 42,47% del totale dei dipendenti uomini), mentre per le donne **la componente di maggiore peso quanto alla permanenza nel profilo professionale è quella inferiore ai 3 anni**, con 23 unità (che rappresentano il 43,4% delle donne complessivamente impiegate).

È interessante notare **l'elevato grado di istruzione tra il personale non dirigenziale**: ben il 57,98% ha conseguito la

Laurea magistrale, di cui 29 uomini e 40 donne, mentre solo il 6,72% ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore.

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	16	24	22	9	73	58,40	100,00	0	18	21	13	0	52	41,60	98,11
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,89
Totale	2	16	24	22	9	73			0	18	22	13	0	53		
Totale %	1,59	12,70	19,05	17,46	7,14	57,94			0,00	14,29	17,46	10,32	0,00	42,06		

⁽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	11	8	4	33	44,59	34,74	0	15	19	7	0	41	55,41	43,62
Personale che fruisce di orari flessibili	2	15	18	18	8	61	53,51	64,21	0	18	22	13	0	53	46,49	56,38
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	1	0	0	1	100,00	1,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	23	30	26	12	95			0	33	41	20	0	94		
Totale %	2,12	12,17	15,87	13,76	6,35	50,26			0,00	17,46	21,69	10,58	0,00	49,74		

⁽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 raccolti risulta che nel 2024 la **quasi totalità dei dipendenti, sia uomini che donne, è impiegata a tempo pieno**.

A seguito della pandemia da Covid-19 è stata introdotta presso l'Amministrazione la possibilità di fruire del **lavoro agile**, in aggiunta alle misure di conciliazione già presenti, quali il part time misto a richiesta e il part time orizzontale a richiesta.

Sin dalla sua introduzione a regime (successiva al periodo emergenziale), la possibilità di lavorare in modalità agile (“*smart working*”), è riconosciuta ad ogni dipendente sulla base di un **apposito accordo individuale**. Tale possibilità viene adottata da n. 33 lavoratori e n. 41 lavoratrici (pari al **58,73% del personale totale**).

Si evidenzia, inoltre, che su base contrattuale il personale fruisce di orari flessibili in entrata/uscita, con una distribuzione proporzionale a livello di genere (53,51% uomini e 46,49% donne): il dato rimane pressoché invariato rispetto al 2023.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	7	100,00	7	0,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	695	63,76	395	36,24	1090	31,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	137	100,00	137	3,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	84	3,78	2136	96,22	2220	64,27
Totale permessi	779	22,55	2675	77,45	3454	

⁽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 L. 104/1992 sono fruiti esclusivamente dalle donne**. Il numero di **permessi orari è invece utilizzato maggiormente dal personale maschile**, con 695 ore, rispetto alle 395 ore usufruite dal personale femminile (con un aumento sensibile del numero dei permessi orari L. 104/92 fruiti dalle donne rispetto al 2023, pari a +155 ore).

Al contrario, è **schiacciante la prevalenza femminile nella fruizione di permessi giornalieri per congedi parentali**: su 2.220 ore totali fruiti nel 2024, solo 84 ore sono attribuibili al personale maschile (pari al 3,7%). Il dato è **nettamente al di sotto di quello nazionale**, dove il 13% delle giornate di congedo parentale sono fruiti da uomini (fonte [Rendiconto di genere INPS \(https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/allegatinews/Rendiconto_di_Genere_2024_CIV_INPS.pdf\)](https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/allegatinews/Rendiconto_di_Genere_2024_CIV_INPS.pdf), dati 2023).

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

- Flessibilità oraria
- Sensibilizzazione sui diritti dei genitori lavoratori
- Sensibilizzazione sulle modalità di fruizione e retribuzione dei congedi parentali

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

L'azione indicata si riferisce alla predisposizione della Relazione Annuale 2024. I relativi dati (riferiti all'annualità 2023) sono precedenti alla costituzione del CUG.

Nel 2024 l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale ha adottato, **su proposta del CUG, il primo Piano di azioni positive** che è confluito nella Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) dell'AdSP MAO 2025-2027](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aptri/2025-2027/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aptri/2025-2027/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf).

L'anno 2024 ha rappresentato il primo anno di operatività del Comitato. Le attività realizzate nel 2024 sono riassumibili come segue:

1. è stata attivata una cartella condivisa per lo scambio e l'archiviazione dei documenti del CUG;
2. è stata creata una sezione, all'interno dell'Intranet dell'Amministrazione, nella quale vengono messi a disposizione di tutto il personale documentazione e informazioni utili sulle attività del CUG;
3. è stato predisposto un documento operativo che definisce le linee guida per le modalità di acquisizione e gestione dei dati necessari per lo svolgimento dei compiti del CUG;
4. ai sensi della direttiva 2/2019 è stata redatta la **Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31 dicembre 2023**, la quale ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle eventualmente già promosse dall'Amministrazione;
5. a giugno 2024 è stato organizzato un evento, rivolto a tutto il personale AdSP MAO, per presentare il CUG, le sue attività e i suoi componenti;
6. nei mesi di giugno/luglio 2024 il CUG ha condotto un sondaggio al fine di recepire le reali esigenze/proposte da inserire nel Piano Triennale delle Azioni Positive e, più in generale, tra le attività del CUG;
7. a partire dal mese di agosto, partendo dall'analisi del questionario menzionato si è dato avvio alla **elaborazione del Piano di azioni positive**, che è stato successivamente condiviso con l'Area Risorse umane e i vertici dell'Autorità per il successivo inserimento nel PIAO, approvato a gennaio 2025;
8. in parallelo, è stato chiesto all'Amministrazione di destinare una quota del **budget 2025 per le attività promosse dal Comitato** (punto di ascolto, incontri formativi e divulgativi - cfr. par. 4.3).

Sulle iniziative formative/divulgative realizzate nel corso del 2024, si rinvia alla successiva sezione dedicata.

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	50	39	29	12	130	82,28	9,32	0	6	16	6	0	28	17,72	2,52
Aggiornamento professionale	8	90	287	140	36	561	54,36	40,22	0	149	201	104	17	471	45,64	42,39
Competenze manageriali/Relazionali	0	24	24	36	28	112	49,56	8,03	0	24	68	22	0	114	50,44	10,26
Tematiche CUG	0	8	12	4	4	28	43,75	2,01	0	16	16	4	0	36	56,25	3,24
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	18	93	225	168	60	564	54,97	40,43	0	117	252	87	6	462	45,03	41,58
Totale ore	26	265	587	377	140	1395			0	312	553	223	23	1111		
Totale ore %	1,04	10,57	23,42	15,04	5,59	55,67			0,00	12,45	22,07	8,90	0,92	44,33		

⁽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

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

A tal proposito è interessante notare che tra il personale sia maschile che femminile, prevalgono le **ore dedicate ad aggiornamenti professionali**, seguite dalla formazione obbligatoria fornita dall'Amministrazione. Si sottolinea, inoltre, la netta prevalenza delle ore di formazione obbligatoria in materia di sicurezza erogate a dipendenti uomini.

Per quanto riguarda la **formazione sulle tematiche CUG**, durante il 2024 i **componenti del Comitato AdSP MAO** hanno seguito un percorso formativo di base sulle funzioni e le attività dei Comitati unici di garanzia; a fine 2024, alcune componenti del CUG hanno seguito un'ulteriore formazione fornita dalla SNA sulle tematiche del *diversity management*, i cui materiali sono stati successivamente diffusi all'interno dell'Amministrazione (in particolare nei confronti dell'Area Risorse umane).

Nel 2024, il percorso di sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere e la promozione delle pari opportunità **"RiForma Mentis"** (piattaforma Syllabus) è stato **assegnato su base volontaria a tutto il personale e completato dal 20% dei dipendenti**; fra coloro che hanno completato il percorso, il 56% appartiene al genere femminile. Un ulteriore 22,4% fra le persone abilitate ha iniziato il percorso senza portarlo a termine.

Per il 2025 il CUG raccomanda di **rendere obbligatorio il completamento di tale percorso** da parte di tutto il personale; è stata inoltre proposta l'assegnazione a tutte e tutti i dipendenti di un nuovo corso, maggiormente strutturato e che verte su aspetti e competenze trasversali in tema di benessere organizzativo, parità di trattamento e rispetto interpersonale. Il percorso, denominato **"La cultura del rispetto"** è stato sviluppato dall'INAIL ed è disponibile sulla stessa piattaforma Syllabus.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
AVVISO N. 1 ADDETTO SPECIALISTA AL SERVIZIO ISPETTIVO DI 2° LIVELLO	3	100,00	0	0,00	3	20,00	Uomo
AVVISO N. 1 POSIZIONE DI 1° LIVELLO DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE E STRADALI – AREA COORDINAMENTO PROGETTI	3	100,00	0	0,00	3	20,00	Uomo
AVVISO N. 1 POSIZIONE DI IMPIEGATO DI TERZO LIVELLO UNITA' DIGITALIZZAZIONE E IT	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
AVVISO N. 1 POSIZIONE DI ADDETTO SPECIALISTA NELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA E RETRIBUTIVA DEL PERSONALE DI 2° LIVELLO	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
AVVISO N. 1 POSIZIONE DI QUADRO "B" PIATTAFORME ICT INTEGRATE (PCS)	2	66,67	1	33,33	3	20,00	Uomo
Totale personale	12		3		15		
Totale % sul personale complessivo	9,52		2,38		11,90		

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

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

Nel 2024 sono state costituite 5 commissioni di concorso per il reclutamento del personale. Su **15 componenti totali, 12 sono uomini e 3 donne**. Lo squilibrio appare ancora più evidente andando a rilevare le nomine a presidente delle singole commissioni: **in tutti i casi a presiedere le commissioni è stato nominato un uomo**.

I dati 2024 testimoniano, pertanto, un **sensibile discostamento rispetto all'annualità precedente**, nella quale le donne rappresentavano il 37% delle commissarie di concorso e il 22,2% delle presidenti di commissione. Si richiama, pertanto, l'Amministrazione a **rispettare la normativa** in base alla quale alle donne è riservato, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti nelle commissioni di concorso (art. 57, co. 5 lett. a) del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. - Testo Unico sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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	€95700,40	€90920,30	€ -4780,10	-5,26
QUADRI	€49657,70	€53432,50	€ 3774,80	7,06

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
IMPIEGATI	€40652,20	€36298,40	€ -4353,80	-11,99

Le retribuzioni suddivise per genere nei livelli di inquadramento evidenziano **divari non significativi per quanto riguarda i quadri** (nella cui categoria la retribuzione netta media è superiore di circa il 7% per le donne) **e i dirigenti**, mentre il **differenziale risulta più consistente** (-11,99% a sfavore delle donne) **tra gli impiegati**: ciò tuttavia può essere spiegato alla luce della composizione di genere e di anzianità di servizio di questa categoria di dipendenti.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

Come già riportato nella [precedente Relazione annuale](https://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2024) (<https://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2024>), l'Amministrazione, nel corso del **2023**, ha effettuato l'**aggiornamento della valutazione del rischio relativo allo stress lavoro correlato**, ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro); si rinvia, pertanto, alla corrispondente sezione 4.1 della Relazione sopra menzionata per un'illustrazione più comprensiva degli esiti della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Il piano di miglioramento predisposto a valle di tale valutazione prevedeva, oltre all'istituzione del CUG, la redazione di un **mansionario aziendale dettagliato**; i provvedimenti attuativi della nuova struttura organizzativa approvata ad inizio 2024 hanno demandato alle singole direzioni l'elaborazione di c.d. *job description* per ciascun/a dipendente, che **ad oggi non risultano adottate**.

Al fine di contribuire al miglioramento della 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** - questo aspetto, pure emerso anche nel successivo sondaggio promosso dal CUG fra il personale a giugno 2024, **non è stato puntualmente realizzato all'interno delle singole direzioni**.

Il CUG, dopo aver organizzato un **incontro con il personale** per la presentazione di componenti ed attività del Comitato (4 giugno 2024), ha preparato un **questionario** rivolto a tutte e tutti i dipendenti allo scopo di identificare meglio ambiti di intervento prioritari. Al sondaggio, i cui esiti sono stati restituiti ad agosto 2024, ha **partecipato il 58,6% dei destinatari**; quanto emerso è stato fondamentale per la stesura del Piano delle azioni positive (la cui approvazione è stata comunicata al personale via e-mail e successiva condivisione sull'Intranet AdSP MAO).

Le misure individuate nel Piano delle azioni positive si pongono **in continuità con le iniziative già attuate dall'Amministrazione nell'ultimo triennio**, e nello specifico sono riconducibili ai seguenti obiettivi:

- obiettivo n. 1: **migliorare la comunicazione interna e il clima organizzativo**;
- obiettivo n. 2: **sensibilizzare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni**.

Per una panoramica delle azioni contenute nel Piano sopra menzionato si rinvia alla successiva sezione 4.3, che riassume

quanto più dettagliatamente descritto nella relativa sottosezione "Piano triennale delle azioni positive" all'interno del più ampio [Piano integrato di attività e organizzazione](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aptri/2025-2027/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/aptri/2025-2027/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) dell'AdSP MAO.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	No
----------------------	----

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 ne 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

Le misure individuate nel Piano delle azioni positive 2025-2027 rispondono ai seguenti obiettivi:

- obiettivo n. 1: **migliorare la comunicazione interna e il clima organizzativo;**
- obiettivo n. 2: **sensibilizzare il personale sulle tematiche delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni.**

1. Nell'ambito dell'obiettivo n. 1 sono previste le seguenti azioni da realizzare/avviare nel corso del 2025:

1.1 Rinnovamento Intranet AdSP MAO, questa azione prevede due ambiti di intervento:

- a) razionalizzazione e arricchimento della sezione "Risorse umane";
- b) criteri per completare ed alimentare la sezione "Manuali".

1.2 Linee guida per la diffusione delle comunicazioni interne, questa azione mira a garantire un accesso chiaro e uniforme al personale (comprese le nuove assunzioni) delle informazioni inerenti l'organizzazione e presuppone una soddisfacente realizzazione di quanto previsto dalle azioni 1.1.a e 1.1.b.

1.3 Accoglimento nuovo personale e gestione rientri da lunghe assenze, questa azione (collegata alle precedenti) intende intervenire in termini di omogeneità e linearità nella gestione dei processi di inserimento di nuove risorse e rispondere alle particolari esigenze del personale che rientra in servizio dopo assenze prolungate.

1.4 Punto di ascolto dedicato al personale AdSP MAO: il CUG, in collaborazione con l'Area Risorse umane, è in procinto di definire un'apposita convenzione fra l'AdSP MAO e la Consigliera di parità dell'Area vasta di Trieste, finalizzata ad attivare in via sperimentale uno sportello di ascolto dedicato al personale nell'ambito della promozione del benessere organizzativo ed individuale, nonché di prevenire e contrastare fenomeni di discriminazione.

2. Nell'ambito dell'obiettivo n. 2 sono previste le seguenti azioni da realizzare/avviare nel corso del 2025:

2.1 Formazione sulle tematiche della parità di genere, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo: verranno definiti percorsi di approfondimento sulle tematiche di interesse, differenziati per il personale che ricopre posizioni dirigenziali/di responsabilità, anche in collaborazione con i servizi del territorio (Consigliera di Parità) e privilegiando un taglio pratico/in presenza. Come già illustrato nella precedente sez. 3.c, per il personale non dirigenziale verrà riproposto (con partecipazione obbligatoria) il breve percorso "RIFORMA Mentis" già disponibile sulla piattaforma Syllabus, oltre al nuovo percorso sviluppato dall'INAIL ("La cultura del rispetto", sempre su Syllabus).

2.2 Formazione componenti CUG: formazione di livello più avanzato/su temi specifici, anche differenziando l'accesso a seconda delle competenze già possedute/da sviluppare, attingendo tanto dall'offerta a catalogo quanto da iniziative sviluppate dalle reti.

2.3 Occasioni di divulgazione/approfondimento: per diffondere fra tutto il personale i principi alla base di un ambiente di lavoro sano, libero da fattori di discriminazione e/o violenza, anche in collaborazione con altre realtà del territorio.

Al fine di realizzare le azioni 1.4, 2.1, 2.2 e 2.3, **su richiesta del CUG l'Amministrazione ha stanziato**, all'interno del bilancio previsionale 2025, risorse finanziarie per **complessivi 18.000 euro**.

In aggiunta a quanto sopra riportato, è prevista altresì:

1. la partecipazione alle attività promosse dalla **Rete nazionale dei CUG**, alla quale il CUG AdSP MAO ha aderito a febbraio 2025;
2. la pubblicazione di un **interpello per individuare nuovi componenti supplenti del CUG** di nomina dell'Amministrazione (attualmente assenti, a seguito della cessazione dal servizio dell'unica supplente nominata dall'Ente);
3. la partecipazione ad un'**indagine sul benessere organizzativo** da sottoporre, in collaborazione con l'Area Risorse umane e il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente, al personale su input dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'AdSP MAO;
4. l'elaborazione di una proposta di "**Codice etico**" dell'Ente, che contenga principi a tutela delle pari opportunità, per la promozione del benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, eventualmente da inserire all'interno del Codice di comportamento dell'Autorità di Sistema Portuale;
5. l'elaborazione di proposte di **modifica al contratto integrativo** del personale AdSP MAO su temi di propria competenza.

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

Ad agosto 2024, il CUG ha ricevuto una **segnalazione** relativa alla **scarsa trasparenza nel riconoscimento di un rimborso**, da parte dell'Amministrazione, di un corso di lingue non erogato dall'Ente stesso e valutato inerente al profilo professionale ricoperto.

La segnalazione, riguardando l'**accesso a condizioni di parità alle opportunità formative**, è stata discussa dal Comitato in seduta plenaria ed ha portato a formulare all'ufficio competente la **raccomandazione** di:

- rendere nota a tutto il personale la procedura per poter fruire di tale opportunità, precisando i criteri e la misura del contributo riconoscibile alle e ai dipendenti, quali condizioni essenziali per garantire parità di trattamento del personale;
- qualora una simile procedura non fosse definita, provvedere all'adozione degli atti necessari, comunicando al Comitato tempistiche e modalità con le quali si intende intervenire, al fine di garantire a tutto il personale il medesimo trattamento sulla base di un regolamento stabilito a priori.

L'ufficio competente ha comunicato che verrà **predisposto nel corso del 2025 un regolamento in tema di formazione** del personale dipendente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Avviso di interpello per componenti nominati dall'Amministrazione; nota di richiesta per componenti di nomina sindacale
Tipologia di atto:	Delibera n. 525/2023 (successivamente rettificata dalla delibera n. 4/2024)
Data:	29/12/2023
Organo sottoscrittore:	Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €2300,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti: €2300,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Partecipazione al percorso RIFORMA Mentis (Syllabus) - contrasto violenza di genere e promozione pari opportunità Adesione alla Rete nazionale dei CUG -

accesso allo scambio di buone pratiche e contenuti formativi/informativi su varie tematiche (parità di genere, benessere organizzativo)

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
OIV
Consigliera di Parità

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Il CUG è divenuto operativo nel 2024, definendo le azioni da attuare nel 2025 - es. sperimentazione del punto di ascolto.

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

- Piani di formazione del personale
- Il CUG è divenuto operativo nel 2024, definendo le azioni da attuare nel 2025 - es. formazione CUG e dipendenti.

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro



Considerazioni conclusive

A poco più di un anno dalla costituzione del Comitato e due mesi dall'adozione del primo Piano di azioni positive, si ritiene di evidenziare quanto segue.

Fin dall'inizio il CUG si è impegnato a coinvolgere il personale dell'Ente nelle proprie attività, organizzando un evento di presentazione di componenti ed attività, raccogliendo percezioni e proposte da parte delle persone che lavorano nell'Autorità di Sistema Portuale sia attraverso questionari strutturati, sia con segnalazioni informali.

Le misure previste nel Piano di azioni positive, la cui attuazione in gran parte dipende dalla collaborazione dell'Area Risorse umane, sono state discusse e valutate *ex ante* con le colleghe. In parte ne è già cominciata la realizzazione (in particolare, per quanto riguarda l'Intranet AdSP), tuttavia solo la Relazione annuale 2026 consentirà di restituire un monitoraggio più puntuale delle azioni programmate. Dall'altro lato, questa fase richiede un importante sforzo proprio per avviare alcune attività (si pensi all'istituzione del punto di ascolto, alla progettazione delle iniziative formative e di sensibilizzazione dedicate) che rappresentano delle complete novità per l'Ente, oltre a presupporre la collaborazione con realtà e servizi esterni.

L'auspicio conclusivo è che l'Amministrazione dimostri attenzione a coinvolgere proattivamente il Comitato al fine di consentire l'esercizio efficace delle funzioni consultive che gli sono riconosciute, che si rivelano particolarmente significative al fine di integrare la prospettiva di genere, condizioni di parità di trattamento ed effettivo benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2025>