



Portale CUG

Relazione CUG

# Autorita' di Sistema portuale del Mare Adriatico centro-settentrionale - 2025

*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-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/apr\\_ra/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-triennale/apr_ra/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	0	3	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	QA	0	0	2	1	1	0	0	3	2	1
Personale non dirigente	QB	0	0	2	1	1	0	0	3	3	1
Dirigente di livello non generale	1° livello	1	5	4	4	0	0	3	5	4	0
Dirigente di livello non generale	2° livello	1	1	2	0	1	1	4	5	7	0
Dirigente di livello non generale	3° livello	0	0	1	1	0	0	1	3	1	0
Dirigente di livello non generale	4° livello	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	3° livello tempo determinato	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Totale personale		2	6	11	12	6	1	10	19	18	2
Totale % sul personale complessivo		2,30	6,90	12,64	13,79	6,90	1,15	11,49	21,84	20,69	2,30

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	2	2	6	4	1	15	42,86	48,39	1	9	8	2	0	20	57,14	40,82
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	1	0	5	38,46	16,13	1	1	2	4	0	8	61,54	16,33
Tra 5 e 10 anni	0	2	0	2	1	5	31,25	16,13	0	1	6	4	0	11	68,75	22,45
Superiore a 10 anni	0	0	3	2	1	6	37,50	19,35	0	0	3	5	2	10	62,50	20,41
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>31</b>			<b>2</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>49</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,50</b>	<b>7,50</b>	<b>13,75</b>	<b>11,25</b>	<b>3,75</b>	<b>38,75</b>			<b>2,50</b>	<b>13,75</b>	<b>23,75</b>	<b>18,75</b>	<b>2,50</b>	<b>61,25</b>		

<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	4	50,00	4	50,00	8	10,00
QA	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	2,50
QB	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	5,00
QB	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	1,25
QB	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,25
QB	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	6,25
1° livello	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	8,75
1° livello	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	3,75
1° livello	Laurea magistrale	5	41,67	7	58,33	12	15,00
1° livello	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	1,25
1° livello	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	1,25
1° livello	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	2,50
2° livello	Diploma di scuola superiore	2	18,18	9	81,82	11	13,75
2° livello	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	7,50
2° livello	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	5,00
2° livello	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,25

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
3° livello	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	2,50
3° livello	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	5,00
3° livello	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	3,75
4° livello	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,25
4° livello	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,25
Totale personale		31		49		80	
Totale % sul personale complessivo		36,05		56,98		93,02	

<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 44 erano donne e 32 uomini

Nel 2024 su 84 dipendenti 45 sono donne e 39 sono uomini

Nel 2023 il 63% degli uomini faceva carriera entro 5 anni, rispetto al 47% delle colleghe donne.

Nel 2024 il 62,5% degli uomini fa carriera in meno di 3 anni, nello stesso periodo fa carriera il 37,5 delle donne.

Si evidenzia che, in relazione al "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" appare maggiore il numero di donne con un titolo di studio più elevato.

## 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	2	6	12	12	3	35	43,21	97,22	2	9	16	17	2	46	56,79	92,00
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	20,00	2,78	0	0	3	1	0	4	80,00	8,00
Totale	2	6	12	12	4	36			2	9	19	18	2	50		
Totale %	2,33	6,98	13,95	13,95	4,65	41,86			2,33	10,47	22,09	20,93	2,33	58,14		

<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>
PT Orizzontale	0	0	0	0	1	1	20,00	50,00	0	0	3	1	0	4	80,00	57,14
Smart working	0	1	0	0	0	1	33,33	50,00	0	0	2	0	0	2	66,67	28,57
Permessi non retribuiti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	14,29
Totale	0	1	0	0	1	2			0	0	6	1	0	7		
Totale %	0,00	11,11	0,00	0,00	11,11	22,22			0,00	0,00	66,67	11,11	0,00	77,78		

<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

Nel complesso si evidenzia un utilizzo modesto del part time e dello smart working.

Nel 2024 lo smart working è stato utilizzato da 1 uomo e da 2 donne, mentre il part time orizzontale è stato utilizzato da 1 uomo e da 4 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	259	65,24	138	34,76	397	44,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	27	5,84	435	94,16	462	51,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	52,38	20	47,62	42	4,66
Totale permessi	308	34,18	593	65,82	901	

<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

Dal dato emerge, rispetto al 2023, un aumento del numero di permessi giornalieri L.104 fruiti dagli uomini, 259 uomini su 138 donne.

Nel 2023 erano 181 quelli fruiti dagli uomini e 121 quelli fruiti dalle donne.

Nel 2023 erano 27 i permessi giornalieri fruiti da uomini per congedi parentali, che nel 2024 sono diventati 22, mentre per le donne si è passati dai 37 del 2023 ai 20 del 2024.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Part-time

## 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**

A completamento di quanto sopra riportato si segnala che alcuni dati registrati nel 2024 (es. divario economico o composizione commissioni di concorso) non mostrano ancora intrapreso dall'Ente quel percorso verso la parità uomo/donna rispetto al quale si sono invece compiute alcune attività di sensibilizzazione e formazione.

Essendo gli strumenti di pianificazione afferenti al triennio 2023-2025, si sottolinea la necessità di dare impulso ad azioni (per es. Regolamentazioni) possano nell'arco dell'anno in corso portare ad una compensazione dei divari ancora presenti.

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	14	19	56	97	6	192	36,85	9,38	13	26	161	125	4	329	63,15	12,85
Tematiche CUG	2	11	16	11	0	40	25,32	1,96	7	6	38	63	4	118	74,68	4,61
Aggiornamento professionale	48	127	663	472	70	1380	48,88	67,45	95	125	797	378	48	1443	51,12	56,37
Competenze manageriali/Relazionali	24	84	168	133	25	434	39,31	21,21	44	63	293	246	24	670	60,69	26,17
Totale ore	88	241	903	713	101	2046			159	220	1289	812	80	2560		
Totale ore %	1,91	5,23	19,60	15,48	2,19	44,42			3,45	4,78	27,99	17,63	1,74	55,58		

<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**

Rispetto alla fruizione della formazione, risultando sempre inferiore la formazione legata a temi quali la parità di genere, il benessere organizzativo, il linguaggio inclusivo ecc., si ritiene necessario che l'Ente renda obbligatoria una formazione di almeno 4 ore per ciascun dipendente, su questi temi.

In particolare anche sulle Linee Guida per un linguaggio inclusivo, in maniera tale che davvero si possano redigere documenti secondo un linguaggio più rispettoso ed attento alla parità di genere

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.1LIV_DEM_3/2023	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Donna
Procedura reclutamento personale Rif.2LIV_DT-AMM_1/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Donna
Procedura reclutamento personale Rif.1LIV_DT_2/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura reclutamento personale Rif.2LIV_GEOM_3/2024	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Procedura reclutamento personale per categoria protetta	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif. QA_DTDSA_int_1/2024	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Donna
Procedura progressione di carriera Rif.QA_DA_int_2/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.QA_DT_int_3/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.QB_DT_int_4/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.QB_DT_int_5/2024	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.1° LIV_DT_int_6/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.1° LIV_DA_int_7/2024	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Donna
Procedura progressione di carriera Rif.2LIV_DO_int_8/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Procedura progressione di carriera Rif.3LIV_DTDSA_int_9/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Procedura progressione di carriera Rif.QA_LEG_int_10/2024	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Donna
Totale personale	25		20		45		
Totale % sul personale complessivo	29,07		23,26		52,33		

<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

La tabella mostra una maggiore presenza di uomini nella commissioni di concorso, così come era emerso nel 2023.

Nel 2023 su 14 procedure in 11 la Commissione era stata presieduta da un uomo, ed in soli 3 casi da una donna.

In 9 casi le Commissioni erano composte da almeno 2 uomini (in 2 casi totalmente maschili) ed in 5 casi da almeno 2 donne.

Nel 2024 si registrano su 15 procedure espletate, 10 commissioni composte da 2 uomini ed una donna, a fronte di 5 commissioni composte da 2 donne ed 1 uomo.

In 9 commissioni il Presidente è stato un uomo, in 6 una donna.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€73229,20	€67764,40	€ -5464,80	-8,06
Quadri A	€53339,80	€42519,50	€ -10820,30	-25,45
Quadri B	€40472,50	€40144,70	€ -327,80	-0,82
1° livello	€35000,30	€38351,70	€ 3351,40	8,74
2° livello	€36629,90	€32884,80	€ -3745,10	-11,39
3° livello	€28162,60	€27806,80	€ -355,80	-1,28
4° livello	€25800,60	€0,00	€ -25800,60	--

Rispetto al divario economico , si registra un aumento del gap tra uomini e donne soprattutto per quanto attiene a Dirigenti, Quadri A e Secondo Livello.

Nel 2023 il divario uomo/donna a livello di Dirigenti era in percentuale -2,06, nel 2024 è passato a - 8,06.

Nel 2023 il divario uomo/donna a livello di Quadri A era in percentuale -16,69, nel 2024 è passato a - 25,45.

Nel 2023 il divario uomo/donna a livello di Secondo Livello era in percentuale -0,30, nel 2024 è passato a - 11,39.

## 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?:

No

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 perseguono 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'elencazione appena vista, può essere più precisamente definito e compreso attraverso una lettura sistemica 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 intende proseguire nella propria attività predisponendo anche per il 2025 un proprio programma di azioni, così come fu fatto per il 2024, da condividere con i vertici dell'Ente.

Le azioni cui si intende dare corso nell'arco del 2025 sono le seguenti:

- rendere obbligatoria una formazione di almeno 4 ore relativa ai temi propri dell'ambito del CUG;
- di queste 4 ore almeno 2 si ritiene necessario dedicarle al tema del linguaggio visto il recepimento delle Linee Guida che il Gruppo disuguaglianze dell'Associazione dei Porti Italiani ha redatto e che l'Ente ha fatto proprie;
- dare impulso ad alcune azioni (redazione di Regolamenti) che intervengano sui divari che ancora sono presenti e che non registrano un miglioramento rispetto all'anno precedente;
- proseguire con una iniziativa (la cui frequenza dovrà essere obbligatoria) legata alla violenza di genere anche in ragione del significativo numero di nuovi colleghi che non hanno potuto partecipare all'iniziativa precedente;
- promuovere l'organizzazione di una Giornata del benessere organizzativo in occasione della quale parlare di empowerment femminile nell'ambito delle professioni portuali;
- il conseguimento della certificazione di genere;
- valutare la possibilità/opportunità di redigere un Bilancio di Genere;
- una più attiva partecipazione in seno ad uno/due Commissioni della Rete Nazionale dei CUG;
- l'assegnazione di un budget per lo svolgimento delle attività sopra indicate;
- una continua attività di monitoraggio dell'esito delle azioni previste nel PAP all'interno del PIAO e del GEP.

## 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

Nel corso del 2024 è proseguita la realizzazione delle 9 azioni strategiche previste dal Gender Equality Plan (Piano di uguaglianza di genere) 2023-2025, strumento programmatico predisposto dal Gruppo

di Lavoro all'uopo costituito, adottato dall'Ente con DP 276 del 30.07.2023 e collegato al Piano Triennale di azioni positive inserite all'interno del PIAO.

Tali azioni, da realizzare nel triennio di riferimento 2023-2025, sono collegate alle 5 Aree di intervento raccomandate dalle linee guida "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan" (AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA-VITA LAVORATIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA, AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI, AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA, AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI FORMATIVI E NELLA CULTURA DELL'ENTE, AREA 5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE) e sono di seguito elencate:

- 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
- 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
- Aggiornamento del banner della Home page del sito istituzionale dell'Ente pubblicando eventi, notizie, documentazione inerenti alle tematiche di interesse
- Implementazione, aggiornamento ed analisi di una banca dati sulla composizione degli organi di governo
- Rendicontazione annuale dei dati di genere riguardanti il personale dell'Ente
- Analisi di genere in merito alle nuove assunzioni e progressioni di carriera al fine di monitorare l'equilibrio di genere
- Analisi di genere in merito alla composizione delle Commissioni decisionali e di valutazione al fine di monitorare l'equilibrio di genere
- Inserimento dei temi di genere nei percorsi formativi delineati per il personale al fine di promuovere una maggiore sensibilizzazione verso tematiche Gender Equality
- 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

Nell'anno 2025 si intende continuare nella realizzazione delle 9 azioni strategiche previste dal Gender Equality Plan (Piano di uguaglianza di genere) 2023-2025, strumento programmatico predisposto dal Gruppo di Lavoro all'uopo costituito, adottato dall'Ente (DP 276 del 30.07.2023) e collegato al piano triennale di azioni positive inserite all'interno del PIAO.

Completare il monitoraggio con i risultati relativi al 2025 (già implementato per il biennio 2023-2024) per il raggiungimento degli obiettivi previsti e la revisione continua delle attività valutando eventuali aggiustamenti e miglioramenti agli interventi proponendo eventualmente nuove azioni per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal GEP.

In particolare si segnala l'opportunità di porre in essere azioni (es. Adozione di Regolamenti) che possano incidere su alcuni dati più significativi emergenti dall'esame dei dati raccolti nella Relazione dell'Amministrazione :

- asimmetria nelle retribuzioni;
- asimmetria nella composizione delle Commissioni di concorso.

Più in generale si auspica un maggiore coinvolgimento del CUG nell'ambito di tutte le attività indicate.

#### Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

E' stata redatta la prima rendicontazione del Gender Equality Plan (Piano di uguaglianza di genere) 2023-2025, strumento programmatico adottato dall'Ente con DP 276 del 30.07.2023 e collegato al Piano Triennale di azioni positive inserite all'interno del PIAO che riporta una serie di azioni strategiche da realizzare nel triennio in riferimento alle 5 Aree di intervento raccomandate dalle linee guida "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan" (AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA-VITA LAVORATIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA, AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI

VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI, AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA, AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI FORMATIVI E NELLA CULTURA DELL'ENTE, AREA 5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE).

La rendicontazione riguarda gli anni 2023-2024: per ognuna delle 9 azioni previste nel GEP 2023-2025 si riporta una sintesi dell'attività svolta, l'avanzamento rispetto agli indicatori/KPI di valutazione, le eventuali criticità incontrate e valutazioni in merito alle successive fasi. Sarà sicuramente di interesse continuare il monitoraggio e la valutazione di alcuni aspetti analizzati durante il biennio 2023-2024 per verificarne eventuali tendenze.

Nel 2025 l'Ente ha promosso l'avvio di una nuova valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SLC), parte integrante della Valutazione dei rischi dell'Ente, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente. L'iter valutativo sarà curato e gestito in collaborazione con una Società esterna e basato su un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. Tale valutazione è affidata ad un apposito Gruppo di Gestione costituito da: Datore di Lavoro (DL) stesso e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, Medico Competente (MC), RLS, responsabile HR e due specialiste in valutazione del rischio Stress lavoro-correlato della suddetta Società. La valutazione, attraverso la verifica di aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro, il contesto nel quale si svolge e il contenuto dello stesso, ha lo scopo di identificare eventuali fattori di stress lavoro correlato. L'esito dell'analisi dovrà contribuire alla definizione di azioni di miglioramento continuo a vantaggio di tutto il personale.

Più in generale si auspica un maggiore coinvolgimento del CUG nell'ambito di tutte le attività indicate.

## Obiettivo:

### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

In riferimento alle misure individuate nel "Piano di miglioramento" a seguito dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente, ed in particolare la sezione "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (Attività da piano Interventi DVR)", l'Ente ha organizzato per tutto il personale percorsi di Team Building (in particolare, per il personale dipendente il percorso "Essere Squadra" di complessive 16 ore e per il personale dirigente il percorso "Guidare la Squadra" di complessive 8 ore) realizzati nei mesi di novembre-dicembre 2024 e che proseguiranno anche nei prossimi anni ed in riferimento ai quali si è registrata una elevatissima partecipazione e un apprezzamento dei contenuti, della docenza e dell'organizzazione emersi dall'analisi dei questionari di soddisfazione compilati (ricevuti 39 questionari pari a circa il 50% dei partecipanti).

Si segnala anche che nel corso del 2024 è stato realizzato il progetto vincitore "Acqua Pura per Autorità di Sistema Portuale - APxAdSP" consistente nella fornitura di sei erogatori d'acqua depurata e cento borracce di vetro. E' in corso di realizzazione il secondo progetto vincitore "Predisposizione della dichiarazione ambientale e relativa certificazione di convalida nell'ambito dell'iter finalizzato alla registrazione europea Eco-Management & Audit Scheme (EMAS)" per la realizzazione del quale sono stati affidati a due società esterne gli incarichi per la predisposizione della Dichiarazione Ambientale e la certificazione di convalida della Dichiarazione Ambientale.

Nel corso del 2025 è intenzione far proseguire l'avanzamento e la realizzazione degli ulteriori progetti.

In riferimento alle misure individuate nel "Piano di miglioramento" a seguito dell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente, ed in particolare la sezione "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (Attività da piano Interventi DVR)", si intende proseguire con l'organizzazione anche per il 2025 di percorsi di Team Building per tutto il personale dipendente e dirigente (già in fase di realizzazione nel mese di febbraio 2025 il percorso "Collaboratori efficaci" di complessive 16 ore per il personale dipendente ed un ulteriore incontro di 4 ore per i Capi Area e Responsabili Ufficio/Servizio per un focus inerente la gestione dei collaboratori).

In linea con i documenti di programmazione dell'ente, delle disposizioni normative che prevedono una formazione continua del personale dipendente ed il benessere organizzativo e nell'ottica di una

continua e sempre maggiore valorizzazione delle risorse, di indubbia rilevanza è l'organizzazione di periodiche occasioni di informazione e confronto (da tenersi in Sala Convegni dell'Ente) aperte a tutto il personale dipendente coinvolgendo le diverse Direzioni per contributi trasversali. In queste occasioni potranno essere illustrate brevi relazioni riguardanti aggiornamenti su tematiche di interesse comune, come ad esempio regolamenti/procedure inerenti pratiche condivise, documenti di rendicontazione e programmazione, stato d'avanzamento/risultati finali di Progetti di rilievo generale, formazione obbligatoria, aggiornamenti su aspetti della portualità, aspetti normativi di rilevanza collettiva, ecc..

Si propone quale obiettivo individuale per l'anno 2025 l'organizzazione e realizzazione di n. 2 eventi/conferenze.

Più in generale si auspica un maggiore coinvolgimento del CUG nell'ambito di tutte le attività indicate.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina del Presidente dell'AdSP

Tipologia di atto: Delibera Presidenziale

Data: 22/03/2023

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione on line su piattaforma SELF della Regione Emilia Romagna "L'attenzione al genere del linguaggio delle PA", durata 4h

Formazione online su sito FORMEZ, corso RIFORMA MENTIS, durata 1h

Formazione in presenza svolta in collaborazione con l'Associazione di Volontariato LINEA ROSA, associazione che gestisce i CAV di Ravenna, Cervia e Russi durata 2h

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piani di formazione del personale
- Al CUG è stato richiesto parere circa le Linee Guida sul Linguaggio redatte dall'Associazione Nazionale dei Porti

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

:

## Considerazioni conclusive

Pur auspicando un maggiore coinvolgimento del CUG nelle attività che l'Ente intende pianificare e realizzare negli ambiti propri di interesse del CUG stesso, si segnala che proprio su indicazione da parte del CUG, l'Ente si propone per l'anno 2025 il conseguimento della

Certificazione della Parità di Genere che rappresenta un valido strumento per dimostrare l'adozione di misure e policy aziendali finalizzate alla riduzione del divario di genere; le imprese/enti che possiedono tale certificazione incontrano il favore delle stazioni appaltanti e degli stakeholder, accedono a sgravi fiscali e a linee di finanziamento, dimostrano di contribuire alla Missione V del PNRR (Inclusione e Coesione) e di agire per il miglioramento della qualità del lavoro femminile. I principali obiettivi della Certificazione (rilasciata da organismi di certificazione accreditati sulla base delle indicazioni normative vigenti) riguardano il raggiungimento della parità tra uomini e donne in ambito lavorativo, il miglioramento della qualità del lavoro femminile anche attraverso la tutela della maternità, la promozione nelle imprese dell'adozione di politiche, strumenti e sistemi atti a promuovere l'accesso delle donne nel mercato del lavoro, la loro crescita in azienda, la riduzione delle disuguaglianze, anche salariali, e l'armonizzazione dei tempi vita-lavoro.

Ugualmente avendo il CUG espresso parere favorevole rispetto al documento presentato da Assoporti, si è deliberata

l'adozione delle "Linee guida per una comunicazione efficace, rispettosa e inclusiva in tutte le Autorità di Sistema Portuale italiane" redatte proprio dal Gruppo di lavoro "Disuguaglianze di Genere" di Assoporti.

Questo al fine di promuovere, sulla base dell'importanza della comunicazione (interna ed esterna) delle AdSP quali Pubbliche Amministrazioni, un linguaggio (sia verbale che scritto) rispettoso delle differenze e di assicurare l'inclusività di ogni persona che vi lavora o che entra in contatto con la nostra realtà.

In ultimo si sottolinea che , in linea con le indicazioni contenute nella Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, intitolata "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" (che aggiorna a 40 ore, a partire dal 2025, l'impegno formativo annuale per ogni dipendente), l'Ente intende proseguire la promozione e realizzazione di percorsi formativi legati a tematiche riguardanti l'integrità ed etica pubblica, l'inclusione, la parità di genere e contrasto alla violenza identificate dalla Direttiva quali competenze necessarie (al pari delle tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, alla trasparenza, alla gestione della privacy, alla sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc.) per uno sviluppo, da parte di ogni lavoratore, e rafforzamento continuo di una serie di principi e valori in grado di favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti nei contesti di lavoro e, di rimando, nella società.

---

### Source URL:

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