



Portale CUG

Relazione CUG

# Autorita' di Sistema Portuale del Mar Adriatico Orientale - 2026

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_aptri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a> ( <a href="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</a> ) (4.08 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_aptri-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf">piano_azioni_positive_aptri-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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</a> ) (2.19 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	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	1	3	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Quadro A	0	0	2	8	2	0	0	3	5	0
Personale non dirigente	Quadro B	0	0	5	3	3	0	4	6	1	0
Personale non dirigente	Livello 1	0	10	6	5	1	0	4	8	4	0
Personale non dirigente	Livello 2	2	3	10	6	1	0	8	1	6	1
Personale non dirigente	Livello 3	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
Totale personale		2	13	24	27	9	0	16	19	18	1
Totale % sul personale complessivo		1,55	10,08	18,60	20,93	6,98	0,00	12,40	14,73	13,95	0,78

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	0	1	0	1	1	3	30,00	4,35	0	3	1	3	0	7	70,00	13,21
Tra 3 e 5 anni	2	3	2	3	0	10	50,00	14,49	0	4	2	3	1	10	50,00	18,87
Tra 5 e 10 anni	0	7	17	14	2	40	58,82	57,97	0	8	11	9	0	28	41,18	52,83
Superiore a 10 anni	0	2	4	5	5	16	66,67	23,19	0	1	5	2	0	8	33,33	15,09
Totale	2	13	23	23	8	69			0	16	19	17	1	53		
Totale %	1,64	10,66	18,85	18,85	6,56	56,56			0,00	13,11	15,57	13,93	0,82	43,44		

<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>
	Inferiore al Diploma superiore	7	87,50	1	12,50	8	6,56
	Diploma di scuola superiore	30	73,17	11	26,83	41	33,61
	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	3,28
	Laurea magistrale	31	44,93	38	55,07	69	56,56
Totale personale		69		53		122	
Totale % sul personale complessivo		53,91		41,41		95,31	

<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

Al 31 dicembre 2025, il personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale (di seguito, anche AdSP MAO) è composto di n. 128 unità, di cui n. 6 dirigenti. Rispetto alle annualità precedenti, l'incremento in termini assoluti appare minimo: il personale complessivo del 2024 e del 2023 si attestava a n. 126 unità di cui, per il 2024, n. 6 dirigenti (compreso il Segretario generale) e per il 2023 n. 7 dirigenti (compreso il Segretario generale).

Si rileva che la revisione della struttura organica adottata nel 2024 prevede, al 2026, una dotazione teorica di n. 158 unità. Fermo restando che sono cessati dal servizio n. 3 dipendenti a tempo indeterminato (due uomini e una donna) nel 2024 e ulteriori 3 nel 2025 (due donne e un uomo) ne consegue che, nei primi 18 mesi di implementazione della dotazione organica, l'incremento al netto delle cessazioni è pari a 8 unità.

Con riguardo al personale dipendente di livello non dirigenziale, si osserva che non vi è un divario particolarmente rilevante a livello di suddivisione per genere: la percentuale di dipendenti uomini è pari al 56,6% (n. 69 unità), mentre quella delle donne è pari al 43,4% (n. 53 unità). Per quanto riguarda le annualità precedenti, nel 2024 la percentuale di dipendenti uomini risulta uguale a quella registrata nel 2025 (56,6%) mentre nel 2023 è pari al 57,1%, registrando una flessione del -0,5% nel triennio di riferimento.

Osservando la distribuzione per età del personale, si può notare come la maggior parte dei dipendenti uomini sia concentrata nelle due fasce dai 41 ai 60 anni (con una percentuale di poco superiore al 39% sul totale del personale), mentre le dipendenti donne sono distribuite in modo omogeneo nelle tre fasce tra i 31 ed i 60 anni (con una percentuale pari al 41,4 del personale complessivo). Si rileva come il dato non registri particolari variazioni nel triennio 2023-2025.

In relazione ai risultati ottenuti dall'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, emerge per l'anno 2025 un'anzianità di servizio prevalente nella fascia tra i 5 ed i 10 anni di anzianità, con 40 unità per il genere maschile e 28 unità per il genere femminile. Da evidenziare che, nella fascia di anzianità inferiore ai 3 anni, gli uomini sono 3, pari al 4,35% del totale di genere a fronte di 7 donne, pari al 13,2% di genere, mentre, nella fascia di anzianità superiore ai 10 anni, gli uomini sono 16, pari al 23,2% di genere rispetto alle 8 donne, pari al 15,1%.

È interessante notare l'elevato grado di istruzione tra il personale non dirigenziale: ben il 56,6% ha conseguito la laurea magistrale, di cui 31 uomini e 38 donne, mentre solo il 6,6% ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore, di cui 7

uomini e una donna.

Per quanto riguarda il personale con qualifica dirigenziale, si sottolinea che nei dati forniti dall'Amministrazione non è indicato che due dirigenti (un uomo e una donna) hanno conseguito il dottorato di ricerca.

Per quanto riguarda il personale che ricopre posizioni di responsabilità remunerate, non dirigenziali, si riportano di seguito i dati forniti dall'Amministrazione e non inclusi nella relativa Relazione per un mero errore materiale.

Quadri A: 12 U, 8 D, totali 20

Quadri B: 11 U, 11 D, totali 22

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ricoperte da uomini sul totale del personale: 18,85%

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ricoperte da donne sul totale del personale: 15,6%

## 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	13	24	26	9	74	58,27	100,00	0	16	18	18	1	53	41,73	98,15
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,85
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>74</b>			<b>0</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>54</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,56</b>	<b>10,16</b>	<b>18,75</b>	<b>20,31</b>	<b>7,03</b>	<b>57,81</b>			<b>0,00</b>	<b>12,50</b>	<b>14,84</b>	<b>14,06</b>	<b>0,78</b>	<b>42,19</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

#### 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>
Smart working	2	11	8	10	6	37	45,68	38,95	0	15	17	12	0	44	54,32	44,90
Personale che fruisce di orari flessibili	2	13	17	19	7	58	52,25	61,05	0	16	19	17	1	53	47,75	54,08
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,02
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>95</b>			<b>0</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>98</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,07</b>	<b>12,44</b>	<b>12,95</b>	<b>15,03</b>	<b>6,74</b>	<b>49,22</b>			<b>0,00</b>	<b>16,06</b>	<b>19,17</b>	<b>15,03</b>	<b>0,52</b>	<b>50,78</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

Dai dati forniti risulta che **anche nel 2025 la quasi totalità dei dipendenti, sia uomini che donne, è impiegata a tempo pieno.**

Come per le annualità 2023 e 2024, al personale è **riconosciuta la possibilità di lavorare in modalità agile** ("smart working"), sulla base di un apposito accordo individuale. Tale possibilità viene adottata da n. 37 lavoratori e n. 44 lavoratrici (**pari al 50% e all'81,5% del personale rispettivamente di genere maschile e femminile**), che equivale al 63,3% della popolazione aziendale.

Si evidenzia, inoltre, che su base contrattuale il personale fruisce di orari flessibili in entrata/uscita, con una distribuzione proporzionale a livello di genere (52,25% uomini e 47,75% donne): il dato rimane pressoché invariato rispetto al 2024.

Come indicato nel successivo paragrafo 2.3, in tema di articolazione dell'orario e in particolare, di politiche a sostegno della genitorialità, il CUG evidenzia alcuni ambiti nei quali potrebbero essere apportati interventi migliorativi, quali:

- **smart working**: introdurre una pianificazione che, fermo restando il principio della prevalenza dell'attività lavorativa in presenza, applichi i limiti di fruibilità del lavoro agile su base mensile;
- **congedi parentali**: rivedere il termine di preavviso (attualmente di 15 giorni) per la fruizione dei congedi a giornate, in modo da rendere il congedo più rispondente alle esigenze, non sempre prevedibili in tale termine, di cura della prole;
- introdurre **permessi retribuiti** per l'accompagnamento alle **visite mediche dei figli infraquattordicenni**.

## 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	5	100,00	0	0,00	5	0,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	843	74,14	294	25,86	1137	59,59
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	345	100,00	345	18,08
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	73	17,34	348	82,66	421	22,06
Totale permessi	921	48,27	987	51,73	1908	

<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

A differenza di quanto rilevato nell'annualità 2024, in cui si sono registrati permessi giornalieri ex l. 104/1992 usufruiti esclusivamente dalle donne e permessi orari usufruiti maggiormente dal personale maschile (695 ore rispetto alle 395 usufuite dalle dipendenti), **nel 2025 sia i permessi giornalieri, che i permessi orari per l'assistenza a familiari con disabilità sono stati usufruiti prevalentemente dagli uomini** (5 giornate per i permessi giornalieri e 843 ore per i permessi orari, corrispondenti rispettivamente al 100% e al 74,1%).

Per quanto concerne, invece, i **congedi parentali**, i dati riportano che **i congedi giornalieri ed orari nel 2025 sono stati usufruiti prevalentemente dal personale di genere femminile** (348 ore per i congedi parentali giornalieri e 345 ore per i permessi orari, corrispondenti rispettivamente all'82,7% e al 100% delle richieste di congedo).

Il dato relativo alla fruizione da parte degli uomini di congedi parentali giornalieri è di poco superiore a quanto rilevato a livello nazionale (15,2%) e regionale (14,5%) per il 2024 - fonte: [Rendiconto di genere INPS 2025](#)

[https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/news/documents/Rendiconto\\_di\\_Genere\\_2025.pdf](https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/news/documents/Rendiconto_di_Genere_2025.pdf).

Si rileva che **nel 2025, poco più di 1/4 dei dipendenti di genere maschile** aventi diritto hanno effettivamente **fruito di congedi parentali**.

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

- Congedi parentali
- Smart working
- permessi retribuiti per visite mediche figli

## 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 Piano delle Azioni Positive (PAP) prevedeva che il CUG promuovesse, nel corso del 2025, **la sperimentazione di un servizio esterno di supporto al personale** (c.d. punto di ascolto) per la raccolta e l'analisi delle segnalazioni relative a situazioni di disagio lavorativo e/o discriminazione, finalizzato tanto ad orientare gli interessati su come affrontare tali situazioni, quanto a fornire all'Amministrazione raccomandazioni utili alla prevenzione di simili problematiche.

In quest'ottica e in considerazione dello stanziamento, nel bilancio previsionale 2025-2027, di risorse dedicate, il CUG ha avviato un dialogo con la **Consigliera di Parità dell'Area Vasta di Trieste**, con l'obiettivo di definire un protocollo di intesa che fungesse da cornice istituzionale per sviluppare il punto di ascolto, oltre a iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale e di formazione per le funzioni apicali. Non è stato ancora possibile concludere tale protocollo - maggiori dettagli al riguardo vengono forniti nel successivo par. 4.3.

Guardando oltre il 2025, il PAP comprende **ulteriori misure per il miglioramento della comunicazione interna e del clima organizzativo**. Nel 2026-2027 è prevista la realizzazione di un organigramma dinamico, in grado di riflettere gli aggiornamenti relativi ad assegnazioni agli uffici, postazioni, ecc.. Per fare ciò il CUG fa riferimento, oltre che all'Area Risorse umane, all'Unità Digitalizzazione e IT. Si ricorda che a partire dal 2026 è anche prevista la realizzazione di una *newsletter* periodica che divulghi i principali progetti di sviluppo dell'Ente (per la quale è necessaria l'individuazione di una idonea professionalità interna, o da selezionare).

Come indicato nell'aggiornamento al PIAO 2026, il **Piano delle Azioni Positive è strettamente collegato agli obiettivi di parità di genere e le sue misure si pongono in linea di continuità con quanto già definito nel PIAO 2024-2026** (<https://trasparenza.porto.trieste.it/page/29/details/2136/piao-2024-2026.html>) e in particolare, alle indicazioni del "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans" della Direzione Generale Ricerca e Innovazione della Commissione europea. I dati riportati di seguito sono il risultato di un'analisi condotta all'interno di questo quadro al **fine di monitorare e promuovere l'equilibrio di genere nell'organizzazione dell'AdSP MAO**.

Nell'ambito dell'analisi sulla composizione e sull'evoluzione degli organi di governo, sono stati esaminati i **dati relativi al periodo 2023-2025 riferiti al Comitato di gestione e al Collegio dei Revisori dei conti**. La composizione del Comitato di gestione è rimasta invariata nel triennio ed è costituita esclusivamente da uomini; occorre rilevare che la nomina è effettuata da enti esterni all'AdSP. Con riferimento al Collegio dei Revisori dei conti, i 5 nominati con decreto ministeriale (3 titolari e 2 supplenti) risultano così distribuiti: nel 2023 il Collegio comprendeva 3 componenti di genere

femminile e 2 di genere maschile; nel 2024 e nel 2025 l'organo era composto da 3 uomini e 2 donne. Nel triennio in esame, il Collegio è sempre stato presieduto da un uomo.

Nel complesso, **i dati evidenziano una composizione di genere non equilibrata negli organi di governo analizzati.**

È stato inoltre effettuato il **monitoraggio della distribuzione di genere nelle procedure di reclutamento e nelle progressioni di carriera del triennio 2023-2025**. Nel periodo sono state concluse 28 procedure: 16 per progressioni di carriera e 12 per assunzioni. Fra il 2023 e il 2025, complessivamente 28 dipendenti hanno avuto progressioni (17 uomini e 11 donne); su 28 posizioni totali, 7 progressioni non sono avvenute all'esito di procedure selettive. Per quanto riguarda le assunzioni, nel periodo considerato ne sono avvenute complessivamente 19, 15 a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato: fra le prime, 8 hanno riguardato candidati di genere maschile e 7 di genere femminile. Invece le 4 persone attualmente assunte a tempo determinato sono esclusivamente donne. Inoltre, 6 delle assunzioni a tempo indeterminato sono stabilizzazioni di personale già assunto a termine; 4 delle assunzioni totali nel triennio conseguono a selezioni ai sensi della l. 68/1999 (due uomini e due donne).

Si osserva che **all'interno delle progressioni di carriera permane un differenziale di genere**: su 28 posizioni, 17 (più del 60%) sono state ricoperte da dipendenti di genere maschile. Ciò tuttavia riflette la composizione totale del personale non dirigenziale - composto per il 56,6% da uomini.

Con riferimento alle **commissioni giudicatrici** (Codice degli appalti), nel triennio 2023-2025 sono stati emessi 32 decreti di nomina di commissione a 3 componenti - per lo più dipendenti dell'AdSP.

Si evidenzia che **la presenza maschile, in tutti gli anni, è nettamente preponderante** rispetto a quella femminile, sia per quanto riguarda i componenti sia - soprattutto - per i presidenti.

Gli uomini hanno ricoperto il ruolo di presidente in tutte le 6 commissioni nominate nel 2023 (i restanti componenti erano 3 donne e 9 uomini); nel 2024 le donne sono state presidenti in 3 commissioni su 16 (altri componenti: 8 donne e 24 uomini). Nel 2025, gli uomini hanno ricoperto il ruolo di presidente in tutte le 10 commissioni nominate (altri componenti: 3 donne e 17 uomini).

Fermo restando che, a causa della **minor presenza di donne con lauree nei settori c.d. STEM** e la naturale preponderanza di commissioni giudicatrici nominate nell'ambito dei lavori pubblici, le proporzioni sono sfavorevoli al genere femminile per motivi non necessariamente connessi alla gestione del personale, si invita, in ogni caso, l'Amministrazione (ed i singoli RUP) a cercare di garantire una maggior presenza femminile nelle commissioni di gara.

In conclusione, il CUG evidenzia la duplice necessità di monitorare con regolarità gli indicatori di genere e di rafforzare le misure per ridurre le disparità di trattamento.

### 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>
Transizione digitale	22	40	200	45	61	368	66,19	13,90	0	55	72	55	6	188	33,81	14,34
Transizione amministrativa	34	88	203	115	105	545	55,95	20,59	0	144	173	89	23	429	44,05	32,72
Transizione ecologica	0	2	36	12	0	50	71,43	1,89	0	4	2	14	0	20	28,57	1,53
Codice degli Appalti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Principi e valori della PA	19	97	142	157	117	532	49,26	20,10	0	165	194	177	12	548	50,74	41,80
Leadership e softskills	1	1	9	18	9	38	55,07	1,44	0	7	13	11	0	31	44,93	2,36
Formazione specialistica	0	16	504	488	16	1024	100,00	38,69	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Cybersecurity	2	17	33	21	17	90	48,65	3,40	0	26	29	39	1	95	51,35	7,25
Totale ore	78	261	1127	856	325	2647			0	401	483	385	42	1311		

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>
Totale ore %	1,97	6,59	28,47	21,63	8,21	66,88			0,00	10,13	12,20	9,73	1,06	33,12		

<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

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 è interessante sottolineare che solo il personale maschile ha partecipato a **formazione specialistica** (per questa intendendosi **percorsi per il mantenimento di certificazioni attualmente conseguite solo da uomini**); per quanto riguarda la formazione **in materia di transizione digitale, gli uomini hanno fruito di quasi il doppio delle ore di formazione rispetto a quelle seguite dalle donne**. Il dato è invece sostanzialmente paritario, in termini assoluti, se si guarda alla formazione su **principi ed i valori della PA**: in questo ambito tematico, **pur rappresentando le donne il 42,2% della popolazione aziendale, esse hanno svolto 548 ore di formazione a fronte delle 532 ore seguite dagli uomini**. Sia tra il personale maschile che femminile vi è una prevalenza di ore dedicate ad aggiornamenti professionali, seguita poi dai corsi obbligatori forniti dall'Amministrazione.

Si osserva, infine, che il rigo "Codice degli appalti" (che non riporta valori) è stato erroneamente riportato nella tabella, in quanto la relativa formazione è ricompresa nella categoria "Transizione amministrativa".

Soffermandoci, nello specifico, sulla **offerta formativa in tema di parità di genere, inclusione e prevenzione delle molestie e delle discriminazioni**, si rileva che a fine 2025, il percorso "RIFORMA Mentis" (a disposizione gratuitamente sulla piattaforma Syllabus e già assegnato nel 2024), risulta completato soltanto da 99 dipendenti (77,3% del totale, di cui 53,5% uomini e 46,5% donne). Il percorso "**La cultura del rispetto**", assegnato a tutto il personale dipendente (dirigenti compresi) nel 2025, è stato **completato soltanto dal 71% dei dipendenti** (di cui 49,5% uomini e 50,5% donne). Inoltre si deve sottolineare che la percentuale di finalizzazione di tale percorso rispetto al totale del personale vede un **consistente differenziale di genere**: le dipendenti donne hanno portato a termine la formazione nell'83,9% dei casi, i dipendenti uomini solo nel 61,3%.

In conclusione, occorre evidenziare il **ritardo nella definizione di una proposta formativa "su misura"** sui temi della parità di genere e della prevenzione delle molestie e discriminazioni. Si ricorda che tali iniziative, incluse nel PAP 2025-2027, erano programmate già per il 2025 per le funzioni apicali (dirigenti e funzionari quadri): il progetto era quello di svilupparle all'interno di un protocollo di intesa fra l'AdSP MAO e la Consigliera di Parità dell'Area Vasta di Trieste che, tuttavia, non è stato concluso per cause in parte riconducibili alla vacanza negli incarichi delle istituzioni interessate.

### 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>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
SELEZIONE INTERNA PER N. 1 POSIZIONE DI IMPIEGATO ADDETTO AL SUPPORTO DELL'ORGANIZZAZIONE DI SECURITY - 2° LIVELLO	3	100,00	0	0,00	3	11,54	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI PER N. 2 POSIZIONI DI ADDETTO SPECIALISTA AL SERVIZIO ISPETTIVO DI 2° LIVELLO (CCNL PORTI) DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE ATTIVITA' E LAVORO PORTUALI	3	100,00	0	0,00	3	11,54	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE PER TITOLI ED ESAMI DI N. 1 POSIZIONE DI 2° LIVELLO CCNL DEI LAVORATORI DEI PORTI A TEMPO DETERMINATO (MESI 12) PER LA SOSTITUZIONE DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE ASSENTE CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO	1	33,33	2	66,67	3	11,54	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER N. 2 POSIZIONI DI ADDETTO TECNICO AMMINISTRATIVO - 3° LIVELLO	2	66,67	1	33,33	3	11,54	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAMI DI N. 1 POSIZIONE DI 2° LIVELLO DI ADDETTO GESTIONE TECNICO - OPERATIVA OPERE FERROVIARIE	3	100,00	0	0,00	3	11,54	Uomo
SELEZIONE INTERNA N. 1 POSIZIONE DI PRIMO LIVELLO FUNZIONARIO INCARICATO ALLA GESTIONE CONTABILE DEGLI APPALTI DI LAVORI	1	33,33	2	66,67	3	11,54	Uomo
SELEZIONE INTERNA PER N. 2 POSIZIONI DI 2° LIVELLO	1	33,33	2	66,67	3	11,54	Uomo
AVVISO PUBBLICO PER N. 3 POSIZIONI DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO L3	2	40,00	3	60,00	5	19,23	Donna
Totale personale	16		10		26		
Totale % sul personale complessivo	12,50		7,81		20,31		

<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 2025 sono state nominate 8 commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Su 26 componenti totali, **16 sono rappresentati da uomini e 10 da donne (pari al 38,5%)**. Inoltre, in tre selezioni per profili ispettivi od operativi, le commissioni risultano composte esclusivamente da componenti di genere maschile; a tal riguardo, si ricorda che in base all'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) alle donne è riservato, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti nelle commissioni di concorso. La prevalenza di componenti maschili è sottolineata anche dalla rilevazione sulle nomine a presidente delle singole commissioni: **su 8 concorsi, gli uomini sono stati nominati presidenti in 6**

### commissioni.

Guardando alla composizione complessiva delle commissioni i dati testimoniano un **miglioramento rispetto all'annualità precedente**, nella quale le commissarie rappresentavano il 20% dei componenti totali, riallineandosi quindi alla tendenza registrata nel 2023, che le vedeva al 37%. Tuttavia, si invita l'Amministrazione ad **impegnarsi per assicurare una maggiore rappresentazione del genere femminile nella nomina dei presidenti di commissione** - attualmente ferma al 25% delle nomine totali - **e nella composizione delle commissioni di concorso per profili ispettivi/operativi.**

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

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€95692,60	€89735,50	€ -5957,10	-6,64
QUADRI	€57004,30	€54978,70	€ -2025,60	-3,68
IMPIEGATI	€39395,00	€33451,20	€ -5943,80	-17,77

Le retribuzioni suddivise per genere nei livelli di inquadramento evidenziano un divario non significativo per quanto riguarda i quadri (nella cui categoria il divario economico è a sfavore delle donne: -3,7%) e i dirigenti, mentre il **differenziale risulta più consistente tra gli impiegati (-17,8% a sfavore delle donne), registrando un peggioramento, rispetto al 2024, di circa 7 punti percentuale.**

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Come già illustrato nelle Relazioni 2024 e 2025, nell'ambito dell'**aggiornamento della valutazione del rischio relativo allo stress lavoro correlato** condotto 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) **già nel 2023 erano state indicate all'Amministrazione due misure di miglioramento** (oltre all'istituzione del CUG stesso):

- 1) 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;
- 2) il potenziamento delle **occasioni di confronto e dialogo tra il personale e i responsabili**, attraverso l'organizzazione di riunioni con cadenza regolare, sulla cui necessità il personale si è espresso in maniera inequivocabile nel sondaggio effettuato dal CUG a giugno 2024 per l'elaborazione del Piano delle azioni positive.

Purtroppo, il CUG rileva come **ad oggi entrambe le azioni siano rimaste inattuare** e manchi un sistema di

**monitoraggio efficace sull'attuazione delle stesse da parte dei dirigenti responsabili.** Si raccomanda all'Amministrazione di considerare interventi in grado di **tradurre concretamente la dimensione del benessere organizzativo nel sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Nel corso del **2025**, cogliendo un suggerimento pervenuto in questo senso dall'**Organismo Indipendente di Valutazione**, il CUG ha elaborato una bozza di questionario per lo **svolgimento di un'indagine più ampia sul benessere organizzativo.** Tale strumento è stato condiviso anche con i referenti del Servizio di prevenzione e protezione dell'Ente (RSPP e RLS) e dell'Area Risorse umane. Alla luce del fatto che era programmato l'aggiornamento biennale della valutazione sullo stress lavoro-correlato, il CUG ha ritenuto opportuno **sospendere l'attività**, per evitare di sovrapporsi ad interventi già pianificati nell'ambito del benessere organizzativo. Peraltro, **l'aggiornamento avviato a ottobre 2025 non risulta ad oggi ancora concluso.**

Nel 2025 il Comitato ha riscontrato a livello informale - ovvero da confronti confidenziali e che non hanno portato, salvo un caso del quale si dirà nel successivo paragrafo 4.4, a segnalazioni in senso stretto - una situazione di **crescente malcontento nel personale.** Questo clima può essere ricondotto a molteplici fattori.

Si osserva una tendenza di sempre maggiore **disomogeneità nell'applicazione di istituti contrattuali**, accentuata anche dal prolungato periodo trascorso tra la cessazione dei vertici con pieni poteri (Presidente e Segretario generale) - avvenuta a metà 2024 e ancora non completamente superata: infatti, il nuovo Presidente si è insediato a dicembre 2025 e da metà 2025 la posizione di Segretario generale, in quanto tale anche dirigente responsabile del personale, è vacante. Ciò ha portato ad una riassegnazione delle deleghe del Segretario generale *pro quota* a ciascun dirigente. Oltre a quanto già detto sulla mancata attuazione di misure migliorative del benessere organizzativo, individuate nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato del 2023, si rileva anche che gli **interventi sinora progettati o in corso di realizzazione sugli spazi di lavoro** (postazioni e aree comuni) **non appaiono adeguati a rispondere alle esigenze del personale**, tanto più se si pensa che a tendere l'organico dovrebbe arrivare a 158 unità (da revisione della Segreteria Tecnica Operativa approvata nel 2024 e con attuazione prevista al 2026).

#### 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: No

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 dal 2019 di un **codice di comportamento**, redatto sulla base del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e s.m.i.. La [versione](https://trasparenza.porto.trieste.it/page/28/details/2126/codice-di-comportamento-dellautorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-orientale-2023.html) (<https://trasparenza.porto.trieste.it/page/28/details/2126/codice-di-comportamento-dellautorita-di-sistema-portuale-del-mare-adriatico-orientale-2023.html>) attualmente vigente del codice di comportamento è stata adottata con deliberazione del

Presidente n. 388/2023 del 5 ottobre 2023, e ne è previsto l'**aggiornamento nel corso del 2026**.

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

Nel 2026, il CUG intende elaborare una **proposta di codice etico** come **strumento volontario e complementare al codice di comportamento dell'Ente**, che rafforzi l'impegno dell'Amministrazione nelle misure di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie e delle situazioni di disagio lavorativo.

In quest'ottica, l'elaborazione di uno schema di codice etico è stata individuata come obiettivo di performance individuale in capo a cinque componenti del Comitato (di cui 3 di parte aziendale e 2 di nomina sindacale); su tale documento il CUG raccoglierà anche le osservazioni di altri soggetti che svolgono ruoli fondamentali nella valutazione del benessere organizzativo dell'Ente, quali l'Area Risorse umane, il Servizio di prevenzione e protezione e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

In parallelo, il Comitato Unico di Garanzia proseguirà nel percorso delineato dal Piano delle Azioni Positive per quanto riguarda da un lato l'attivazione, in modalità sperimentale, di uno **sportello di ascolto** dedicato al personale e dell'altro, la **promozione di iniziative di sensibilizzazione e formazione** in materia di parità di genere e contrasto alle discriminazioni. Come accennato nel precedente paragrafo 3.a, **nel 2025 non è stato possibile concludere il protocollo con la Consigliera di Parità dell'Area Vasta di Trieste**, che avrebbe dovuto fungere da cornice istituzionale per l'avvio di tali iniziative.

Dalla metà del 2024 l'Ente ha attraversato un periodo di transizione prolungato e contrassegnato da un elevato grado di incertezza quanto al rinnovamento dei suoi vertici, che fra le altre cose ha determinato anche una dilatazione dei tempi di attuazione di iniziative che pure erano state avvallate dalla precedente direzione. Nel frattempo, il mandato della Consigliera di Parità è giunto a scadenza e alla luce della riforma nazionale dell'organizzazione degli organismi di parità, è quanto meno difficile prevedere se e quando la Regione procederà ad una nuova nomina.

In questo contesto e anche alla luce di quanto riportato nel successivo paragrafo 4.4, il CUG ribadisce la **necessità di garantire sia al personale, sia all'Amministrazione, un supporto esterno e qualificato in grado di identificare adeguatamente comportamenti discriminatori o comunque, non equi**, assicurando da un lato un trattamento riservato alle segnalazioni individuali e dall'altro, opportune raccomandazioni sulle misure organizzative da mettere in campo.

A tal fine, anche sulla base delle esperienze fatte da altre realtà del territorio regionale, il Comitato suggerisce l'esperimento di una procedura pubblica finalizzata ad attribuire un incarico di collaborazione ad un/a professionista che possa guidare l'Ente in un percorso di valutazione complessiva dei rischi psicosociali cui potrebbe essere esposto il personale.

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

Nel corso del 2025 il CUG è venuto a conoscenza, dapprima informalmente e poi con un segnalazione scritta, di una **particolare situazione di disagio e malessere lavorativo** che ha riguardato una persona che è stata oggetto di ripetuti comportamenti ostili ed irrispettosi da parte dei responsabili di ufficio.

La situazione è stata discussa dalle incaricate della gestione della casella email del CUG (Presidente e Segretaria) anche con la rappresentanza sindacale alla quale si è rivolta la persona segnalante, in modo da fornire un supporto quanto più possibile completo nell'identificare le azioni a disposizione della stessa. Ad oggi non è noto se la persona intende promuovere azioni formali nei confronti dei responsabili.

Relazionato in merito dalla Presidente, il Comitato ha convenuto che alla prima occasione utile verrà **rappresentata al Segretario generale l'esigenza di attuare con ogni consentita urgenza le azioni positive già delineate nel PAP** (*in primis*, formazione/sensibilizzazione specificamente rivolta a dirigenti e funzionari apicali, oltre che al personale tutto; avvio del punto di ascolto dedicato ai dipendenti) in quanto necessarie anche al fine di prevenire o comunque gestire in maniera adeguata, tanto dal lato della persona offesa, quanto dal lato dell'organizzazione, situazioni simili a quella rappresentata nella segnalazione in questione.

## 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:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Adesione alla Rete nazionale dei CUG - accesso allo scambio di buone pratiche e contenuti formativi/informativi su varie tematiche (parità di genere, benessere organizzativo)

Partecipazione al percorso "La cultura del rispetto" (Syllabus)

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2026>

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

OIV

## 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
- Il CUG non ha ricevuto la bozza di regolamento in tema di formazione attesa nel 2025 e ancora da finalizzare

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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 conclusione del secondo anno di operatività del Comitato Unico di Garanzia, si osserva che anche le iniziative di più immediata o agevole attuazione (quali il rinnovamento della intranet dell'AdSP MAO e la partecipazione a percorsi di sensibilizzazione standardizzati, fruibili a richiesta e gratuiti) hanno comportato notevoli sforzi a fronte di risultati non completamente soddisfacenti. Occorre inoltre constatare che ad oggi, la funzione consultiva del CUG è estremamente limitata e quindi, esercitata in maniera non sistematica.

Di questo il Comitato dovrà tenere conto nell'implementazione e nel monitoraggio delle prossime azioni: restano fermi da un lato, l'auspicio che misure sempre più calate sulle specificità dell'Ente si rivelino più efficaci e dall'altro, la consapevolezza che il cambiamento al quale si tende è di natura culturale e quindi, in larga parte legato all'impegno che nel medio-lungo periodo l'Ente, a partire dalle posizioni apicali, intende approfondire verso il superamento di comportamenti e ragionamenti molto radicati.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2026>

---

In conclusione e come già detto nelle sezioni precedenti, occorre evidenziare che le situazioni di disagio lavorativo nelle quali si trovano le persone che lavorano nell'Autorità di Sistema Portuale, per quanto caratterizzate da gradazioni differenti, sono diffuse e richiedono un approccio sistematico, che coinvolga in maniera attiva le diverse funzioni competenti. In quest'ottica, il Comitato ribadisce l'importanza di:

- individuare una figura esterna che possa supportare l'Amministrazione in un percorso olistico di identificazione dei rischi psicosociali ai quali può essere esposto il personale;
  - promuovere urgentemente iniziative, da rivolgere prioritariamente a dirigenti e funzionari apicali, di sensibilizzazione sui comportamenti a rischio e di formazione alla dimensione del benessere organizzativo.
- 

## **Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-di-sistema-portuale-del-mar-adriatico-orientale-2026>