

Piano di Azioni Positive 2025-2027

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG dell'AdSP MAS



Il termine Uomo ritaglia un orizzonte simbolico nel quale il prototipo degli esseri umani è maschile: le donne possono rientrarvi nella misura in cui differiscono dal prototipo e ne sono una specificazione interna. Da differenza costitutiva che segna ambedue i sessi (sempre si nasce maschio o femmina) diventa una differenza secondaria, derivata, specificante. Il maschio della specie umana diventa universale: nel senso che vale per tutti e due i casi, essendo il sesso femminile soltanto una sua sottospecie.

Adriana Cavarero, Filósofa

I sessi non si sono definiti in relazione l'uno all'altro ma per opposizione, o meglio il sesso maschile ha definito il femminile in relazione a sé, senza reciprocità, e solo per difetto, come altro dell'uomo. La donna è l'emotività contrapposta alla razionalità, il corpo alla mente, la natura alla cultura e alla civiltà, la prigionia dell'immanenza alla libertà e trascendenza costitutive della soggettività maschile.

Simone De Beauvoir, Il secondo sesso

A cura del CUG dell'AdSP MAS

Simonetta Campanale (Presidente), Fabio Spirio, Mara Pittacolo, Lorenzo Majer, Paola Pisati, Giorgia Costantini, Federico Zubiolo, Antonia Bantourakis, Tanja Scroccaro, Jacopo Esposito.



Sommario

1. Premessa	3
L'impegno dell'AdSP MAS nelle pari opportunità e nella diffusione di una cultura non discriminatoria	3
2. Presupposti normativi	4
3. Obiettivi	5
A. Cultura delle pari opportunità	5
B. Benessere organizzativo e cultura organizzativa	5
C. Conciliazione vita-lavoro	6
D. Leadership e processo decisionale	6
E. Rafforzamento ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione anche in relazione alla prevenzione delle molestie e dalla violenza di genere.	6
4. Azioni	7
A. Promozione delle politiche di genere e della cultura delle pari opportunità	7
B. Benessere organizzativo e cultura organizzativa	7
C. Conciliazione vita-lavoro	8
D. Leadership e processo decisionale	9
E. Rafforzamento ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione anche in relazione alla prevenzione dalle molestie e dalla violenza di genere	9
5. Monitoraggio attività	10

1. Premessa

L'impegno dell'AdSP MAS nelle pari opportunità e nella diffusione di una cultura non discriminatoria

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale (AdSP MAS) si è concretamente impegnata nel perseguimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e, in particolare, di quello sulla Parità di genere (SDG n. 5), sottoscrivendo il **Patto di genere**, elaborato dall'associazione dei porti italiani, Assoporti.

Si tratta di uno strumento concreto per l'attuazione di programmi di gestione della *diversity*, in linea con gli obiettivi dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite e delle priorità tracciate dal *Next Generation EU*, recepite poi anche fra le priorità trasversali del PNRR che ha come scopo la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità e in ogni ambito professionale del mondo portuale. Anche nel Piano del Mare per il triennio 2023-2025 si è evidenziata l'importanza di promuovere politiche paritarie e inclusive, valorizzando il ruolo delle donne nello *shipping*, quale fattore competitivo di sviluppo culturale ed occupazionale.

Inoltre, l'AdSP MAS è capofila del progetto regionale **"lo porto Parità"**, un'iniziativa promossa dalla Regione Veneto che ha come focus proprio il tema delle donne e della leadership diretto non solo ad analizzare lo stato dell'arte della situazione di genere, ma anche a presentare delle possibili *best practices* da attuare in tutti i contesti e ad avanzare alcune proposte normative su questo tema.

Nel 2023 l'Ente ha aderito alla campagna **"No Woman no Panel - senza donne non se ne parla"** con l'obiettivo di favorire equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici. Si tratta di una campagna ideata nel 2018 dalla precedente Commissaria europea per l'innovazione, la ricerca, la cultura l'istruzione e la gioventù, Marya Gabriel, finalizzata a promuovere l'equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici.

L'AdSP MAS, con l'obiettivo di mettere in primo piano l'impegno alla diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive capaci di superare gli stereotipi di genere, ha organizzato un evento rivolto al personale e alla comunità portuale dedicato alla condivisione di esperienze e iniziative attuate nell'ambito della *gender equality* (certificazione di genere, servizi welfare che tengono conto delle diversità e del linguaggio di genere) e al racconto di progetti innovativi dedicati al miglioramento del benessere nei luoghi di lavoro, evidenziando come equità e inclusione stiano condizionando e cambiando il mondo del lavoro verso uno sviluppo sostenibile, inclusivo e che mette gli individui al centro dell'organizzazione.

Il 26 settembre 2024, *Word Maritime Day*, in collaborazione con l'associazione **WISTA** (*Women International Shipping and Trading Association*) l'AdSP ha organizzato e ospitato la presentazione del libro **"Donne sul ponte di Comando"**, in una sorta di *flash mob* che si è svolta in contemporanea con altri 12 porti italiani per raccontare e riflettere, assieme a professionisti e professioniste del mondo marittimo, portuale e logistico, su come i porti e le comunità portuali stiano evolvendo in considerazione delle sfide globali che stanno investendo il settore, richiedendo nuove professionalità e competenze e contribuendo a ridurre il *gender gap*. Si è

sottolineata anche l'importanza di politiche educative di lungo periodo, di politiche di welfare per dare a tutti la possibilità di crescere professionalmente, puntando su competenze, spirito di squadra e inclusione.

Inoltre, per la prima volta, l'AdSP MAS, ha aderito, con tutto il suo personale, a un progetto formativo dedicato alla sensibilizzazione per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio per imparare a riconoscere e superare gli stereotipi di genere e i più comuni errori utilizzati nella comunicazione, fondamentali nell'organizzazione che vuole promuovere il rispetto, l'inclusione e le pari opportunità.

2. Presupposti normativi

Alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, di rilevare e contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (art. 7, comma 1, d.lgs. 30.03.2001, n. 165).

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione per il *Riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme* del 29.11.2023 evidenzia l'importanza di affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi e di contribuire alla creazione di ambienti organizzativi che mettono i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro.

In questo senso il CUG, istituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

La Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministero per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, ha evidenziato il ruolo centrale dei CUG per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità oltre che quello di sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Il CUG, fra i suoi vari compiti, è chiamato ad elaborare il Piano delle Azioni Positive (da ora in poi PAP) che è un documento di programmazione triennale, adottato ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*, per tutte le amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Il PAP individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei

fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Come previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - che sostituisce il Piano della Performance secondo le modalità indicate anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 - e pertanto contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In questo senso rileva il principio in base al quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il PAP 2025-2027 tiene infine conto, da un lato, delle attività svolte, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti in questi anni nonché, dall'altro, di quanto emerso nel corso del medesimo periodo nel settore delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

3. Obiettivi

Le aree d'azione che saranno sviluppate e integrate nel piano sono preordinate ai seguenti obiettivi/aree tematiche:

A. Cultura delle pari opportunità

Sulla scia di quanto intrapreso nel corso del 2023 e nel 2024, si intende proseguire la progettazione di attività formative per il personale dell'Ente, inserendo altresì la pianificazione di eventi di condivisione con la comunità portuale, che affrontino le tematiche delle pari opportunità.

Si intende altresì rafforzare la collaborazione delle strutture dell'Ente con Consigliera di parità, OIV, ma anche il gruppo di lavoro su disuguaglianza istituito presso Assoporti.

B. Benessere organizzativo e cultura organizzativa

Il benessere organizzativo, il welfare e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono temi di pertinenza dei CUG in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 e, più in generale, dalla normativa in materia di pari opportunità.

In considerazione delle evidenze scientifiche che attestano che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti che operano in un clima sereno e partecipativo, si può ritenere che la presenza di benessere organizzativo all'interno di un ente consenta di prevenire, ridurre e identificare lo stress da lavoro correlato.

Pertanto, la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità, la fiducia delle persone, lo spirito di squadra e la formazione sono tutti elementi che consentono di migliorare la salute mentale e fisica delle persone e quindi incrementare la performance dell'Ente.

Sarà prioritario procedere con un'indagine del clima aziendale, introdurre programmi di ascolto da mettere in relazione con le valutazioni di stress da lavoro correlato e attivare iniziative finalizzate al miglioramento delle relazioni professionali fra colleghi.

C. Conciliazione vita-lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che tengano conto delle differenze, delle condizioni, e delle esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro.

Sul punto si riporta anche la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *“Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro”*, che mira a introdurre nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

D. Leadership e processo decisionale

Si terrà conto del contributo e degli esiti del progetto regionale *Io porto Parità* e del relativo *“Manifesto di parità per il lavoro - la leadership che ci piace”*, anche per raccontare, con il coinvolgimento di associazioni come WISTA, quei modelli di leadership femminile e inclusivi. Fra le azioni programmate ci sarà la creazione di una banca dati sulla composizione degli organi di governo costantemente aggiornata e la promozione di composizione eque in termini di genere nelle commissioni di valutazione, garantendo maggiore accessibilità nelle procedure concorsuali.

E. Rafforzamento ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione anche in relazione alla prevenzione delle molestie e dalla violenza di genere.

I CUG nella PA rappresentano un importante strumento per attuare politiche in tema di diritti delle persone, di pari opportunità e di riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza.

Criticità attuale: assenza di un'indagine del clima aziendale e dell'attuazione di percorsi di ascolto che possano fungere da base per l'elaborazione di un piano di azioni positive puntuale e adeguato al contesto organizzativo.

4. Azioni

A. Promozione delle politiche di genere e della cultura delle pari opportunità

1. Adozione delle linee guida per una comunicazione efficace, rispettosa e inclusiva. Si tratta di uno strumento fondamentale per il superamento di stereotipi e abitudini acriticamente accettate dalla collettività;
2. Aggiornamento del Gender Equality Plan per il triennio 2025-2027;
3. Programmazione di una formazione di base obbligatoria sulla parità di genere;
4. Programmi formativi mirati all'approfondimento dei *bias* che condizionano le nostre decisioni e degli stereotipi (non solo di genere), prediligendo una modalità formativa "pratica", anche attraverso dei percorsi laboratoriali per incentivare il lavoro di squadra e le attività che sviluppino il senso critico e la capacità di mettersi in discussione;
5. Eventi di condivisione (convegni, seminari, momenti di approfondimento) con la comunità portuale, sulle tematiche delle pari opportunità e della non discriminazione;
6. Costituzione del tavolo permanente sulle pari opportunità della comunità portuale con l'obiettivo di condividere buone prassi, promuovere misure di conciliazione vita - lavoro, favorire e sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità, valorizzare le differenze di genere, attraverso i principi di equità e merito;
7. Implementazione e aggiornamento della pagina web del CUG, presso il sito istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale, per condividere approfondimenti, eventi, iniziative e aggiornamenti normativi/giurisprudenziali sulla tematica.

B. Benessere organizzativo e cultura organizzativa

1. Indagine del clima aziendale (possibilmente già nei primi mesi del 2025);
2. Aggiornamento della valutazione del rischio sullo stress lavoro correlato, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. n. 81/08 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
3. Azioni di raccordo con medico competente e RSPP, anche al fine di tutelare i c.d. lavoratori fragili;



4. Attuazione di punti di ascolto, presso HR o presso il CUG o, anche attraverso l'inserimento della Consiglieria di Fiducia all'interno dell'organizzazione;
5. Attuazione di sportelli di supporto psicologico, eventualmente anche fisici presso l'AdSP, a favore di tutto il personale dipendente al fine di supportare l'Amministrazione nell'obiettivo di creare un ambiente di lavoro centrato su benessere, tutela della salute e prevenzione di situazioni di disagio e/o stress. Gli psicologi, oltre ad offrire supporto emotivo e *counseling* per affrontare problemi personali e professionali che possono influire sul benessere del dipendente, potrebbero condurre workshop o sessioni formative per migliorare le competenze relazionali, la comunicazione efficace e la gestione del gruppo;
6. Avvio delle iniziative volte a favorire il confronto collaborativo e l'ascolto attivo in modo da comprendere l'importanza dell'interdipendenza tra colleghi e di migliorare la collaborazione e il lavoro in squadra;
7. Rafforzamento delle occasioni di confronto e dialogo tra il personale e i responsabili, attraverso l'organizzazione di riunioni con cadenza regolare, al fine di costruire un clima di condivisione di strategie, obiettivi e strumenti di lavoro, migliorando la comunicazione interna (anche attraverso intranet);
8. Apertura verso le proposte formative dei dipendenti preordinate ad adeguare le competenze tecniche con nuove esigenze professionali;
9. Programmazione, in collaborazione con HR, di percorsi di formazione/sensibilizzazione sul tema dell'inclusione sociale anche da una prospettiva più generale (genere, etnie, religioni, età...) con l'obiettivo di sviluppare e implementare quelle *skills* funzionali per migliorare la collaborazione, l'ascolto e più in generale l'armonia organizzativa (ad esempio workshop di improvvisazione teatrale per una leadership inclusiva);
10. Sviluppo di programmi sperimentali di *mentorship* anche per valorizzare il passaggio di esperienze inter-genere oltre che inter-generazionali;
11. Analisi del codice di comportamento dell'ente con proposta di eventuale revisione, in un'ottica di armonizzazione con i principi etici ritenuti rilevanti e la valorizzazione del capitale umano;
12. Revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance con l'obiettivo di implementare e innovare la procedura, anche attraverso la sperimentazione di nuovi modelli di valutazione, come quello bottom-up.

C. Conciliazione vita-lavoro

1. Rinnovo accordi lavoro agile dal 2026;
2. Analisi sull'utilizzo del part-time, al fine di verificare che questo, assieme al lavoro agile, non rappresenti uno strumento rivolto alle sole donne con il rischio di incentivare fenomeni di discriminazione sostanziale;

3. Analisi delle misure di conciliazione presenti nella Contrattazione di II livello (come, ad esempio, l'istituto della banca ore);
4. Revisione della flessibilità lavorativa, anche mediante il coinvolgimento del CUG;
5. Adozione di linee guida per la gestione dell'orario e dell'organizzazione delle riunioni, elaborate dal gruppo di lavoro costituito dal CUG, che definiranno alcune buone regole interne come definizioni di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo entro il quale una convocazione è da considerarsi un'eccezione anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice¹, al fine di incoraggiare il rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale.

D. Leadership e processo decisionale

1. Programmazione dei piani di formazione specifica su *empowerment* femminile;
2. Partecipazione a eventi e progetti che promuovono modelli di leadership inclusiva e di *role models* femminili;
3. Introduzione di opportunità di formazione su materie STEM in ambito lavorativo;
4. Definizione di obiettivi vincolanti per i vertici dell'amministrazione, legati alla parità di genere e sulle politiche non discriminatorie, sui quali coinvolgere l'intera struttura;
5. Creazione di una banca dati sulla composizione degli organi di governo costantemente aggiornata al fine di individuare eventuali squilibri di genere;
6. Promozione e monitoraggio di una composizione equa in termini di genere nelle commissioni di valutazione e nei gruppi di lavoro e maggiore accessibilità nelle procedure concorsuali;
7. Monitoraggio e promozione degli istituti di conciliazione vita-lavoro anche tra il personale apicale.

E. Rafforzamento ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione anche in relazione alla prevenzione delle molestie e dalla violenza di genere

1. Programmazione di una formazione specifica per i componenti del CUG in materia di riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza;

¹ Si veda in tal senso il riferimento alla "Carta del tempo del lavoro manageriale" riportato nelle "linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri e dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal dipartimento sulle Pari opportunità, del 06.10.2022



2. Implementazione della collaborazione e della sinergia tra le strutture dell'Ente e il CUG sulle tematiche relative al benessere organizzativo e alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
3. Promozione dell'adozione di strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze come la/il Consigliere di Fiducia;
4. Emanazione delle direttive volte alla tutela delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, *mobbing* sul luogo di lavoro (ad es. codice di condotta);
5. Supporto del ruolo del CUG all'interno dell'organizzazione come sensore di situazioni di malessere e come importante strumento per attuare politiche in tema di diritti delle persone, e contrasto a ogni forma di discriminazione;
6. Promozione, in collaborazione con area HR, della compilazione di un questionario sulle discriminazioni di genere;
7. Azioni volte ad armonizzare le attività del CUG con le strutture dell'Ente e con i suoi interlocutori (OIV, Consigliera di parità, RSPP).

5. Monitoraggio attività

Il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Amministrazione e l'Area Risorse Umane, si impegna a verificare l'attuazione delle azioni indicate e a valutare l'efficacia delle misure positive attuate, provvedendo a fornire un aggiornamento annuale.