



*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

**PROPOSTA AZIONI POSITIVE DA INSERIRE NEL REDIGENDO PIAO 2025-2027 – RICHIESTA IN DATA
01.10.2024 – ESITO SEDUTA STRAODINARIA DEL 20.11.2024**

PREMESSA

Il CUG, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 21 della L. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), organo di origine comunitaria, nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica opera nell'ottica di contribuire *“all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori o lavoratrici”*.

Rientra nella attività propositive e consultive assegnate al CUG, la redazione dei cd. “Piani delle azioni positive”.

Al riguardo, il Decreto Legislativo n. 198/2006 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, all'articolo 48, intitolato *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”* prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici comprese dunque le Autorità di Sistema Portuale predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Tali piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (DPR. n. 81 del 24 giugno 2022) sono stati soppressi gli adempimenti inerenti ai Piani assorbiti nelle apposite sezioni dello stesso PIAO, fra i quali quelli afferenti il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ed il Piano di Azioni Positive (PAP) che oramai confluiscono in esso.

Stando alla legislazione vigente, il PIAO ha un contenuto programmatico triennale e deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Ciò in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*.

In merito, con nota prot. n. 26374 del 01.10.2024, nell'ambito del redigendo PIAO triennio 2025-2027, il Segretario Generale dell'Ente, richiedeva allo scrivente CUG di far pervenire una proposta di azioni positive per la annualità 2025 in continuità con la precedente programmazione relativa alle *“Sottosezioni di*



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

programmazione Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)” e “Sottosezione azioni positive” del PIAO adottato per il triennio 2023-2025.

Venivano, indi, prontamente convocate riunioni straordinarie del CUG ex art. 9 comma 2 del Regolamento di funzionamento per il giorno 04.11.2024, aggiornata poi al giorno 13.11.2024, per la trattazione di tutti i punti all’ordine del giorno. All’esito della riunione del 04.11.2024 venivano definiti gruppi di lavoro con la finalità di redigere una proposta di azioni positive da sottoporre al vaglio dell’Amministrazione.

Alle predette riunioni partecipavano, altresì, i nuovi componenti effettivi e supplenti del CUG nominati con Delibera n. 386 del 2024, su designazione delle sigle sindacali, UIL e FILT CGIL rispettivamente del 09 e 23.10.2024.

OBIETTIVI

Orbene, premesso che, in esito all’attività di verifica dello scrivente Comitato, risulta che parte degli obiettivi individuati nel precedente Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 sono stati raggiunti, mentre altri sono rimasti parzialmente inattuati, al fine di rendere la proposta richiesta, si evidenzia preliminarmente che occorre procedere a riproporre e potenziare, alcune finalità connesse alla promozione delle Pari Opportunità per il benessere lavorativo e per l’assenza di discriminazioni riportate nel Piano precedentemente adottato.

In proposito va precisato, che le azioni positive vanno intese come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tra le azioni trovano spazio, altresì, le misure volte a favorire la comunicazione tra vertici e dipendenti, a favorire fenomeni aggregativi in funzione di un miglioramento del lavoro in team, politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, le azioni positive non sono soltanto un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell’azione amministrativa. Valorizzare le differenze e



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dell'utenza.

Ciò posto si auspica che il Piano delle azioni positive, con riferimento al redigendo PIAO 2025-2027, costituisca un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2023-2025 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, e che sia rivolto a promuovere nell'ambito dell'Autorità di Sistema Portuale l'attuazione dei suindicati obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

Le azioni legate alle pari opportunità, da questo punto di vista, pertanto, devono essere rivolte a rafforzare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione contemperandole con le esigenze dell'Ente.

Lo stesso art. 57 comma 5 lettera d) prevede che "le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio".

LO STATUS QUO

Si rileva, in merito che preziosi spunti provengono anche dagli esiti del questionario sul "Benessere Organizzativo" somministrato ai dipendenti nel mese di settembre, con positiva accezione, specie con riferimento ai percorsi di crescita professionale all'interno dell'Ente che richiedono ad avviso dello scrivente Comitato una più compiuta procedimentalizzazione.

In relazione al Piano delle Azioni Positive 2024, rilevato il positivo impatto degli incontri calendarizzati con l'Amministrazione con il CUG per finalità di consultazione si auspica la costante frequenza di tali incontri anche in sede di verifica della concreta attuazione delle azioni positive suggerite, con particolare riferimento alla proposta di implementare il ricorso al lavoro agile sulla scorta dell'esperienza sin qui maturata.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta per l'Amministrazione una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. La presente proposta di azioni positive a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance. Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

Il Piano è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, disagio e violenza e ciò, nel rispetto della pertinente normativa, in coerenza con le Linee-guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento per le Pari Opportunità del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tanto posto e premesso lo scrivente Comitato propone l'inserimento nel redigendo PIAO 2025-2027 (annualità 2025) delle misure di intervento sotto riportate:

AZIONE POSITIVA N. 1

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: stipula di convenzioni e/o protocolli d'intesa tra il CUG e il CRAL finalizzati alla promozione di eventi aggregativi tra il personale dipendente e lo stesso e i Vertici dell'AdSP

Azioni: l'azione è volta alla sottoscrizione di convenzioni e/o protocolli di intesa tra CUG e CRAL per la programmazione di attività/eventi finalizzati a rafforzare i legami interpersonali tra il personale tutto e tra il personale e i Vertici dell'AdSP, anche mediante momenti di aggregazione quali, ad esempio, programmazione di eventi per la sensibilizzazione delle pari opportunità, programmazione di eventi a sfondo culturale/sociale, tipo mostre a tema, presentazione di libri da parte di autori, tornei sportivi da tavolo, celebrazioni eucaristiche, e ogni altra iniziativa utile allo scopo.

Altro momento di aggregazione, potrebbe essere la promozione di incontri periodici tra i Vertici dell'Ente e il personale tutto per favorire e rafforzare il senso di appartenenza e promuovere una maggiore condivisione degli obiettivi e dei risultati dell'Ente.

Obiettivo: migliorare il benessere lavorativo

A chi è rivolto: al CUG/a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2027.

AZIONE POSITIVA N. 2

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: misure di sostegno della genitorialità – somministrazione di questionario/sondaggio, anche su iniziativa del CUG, al personale sulle misure adottate e da adottarsi.



*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Azioni: all'esito del questionario/sondaggio, proporre l'istituzione di convenzioni con asili nido/ centri estivi/ baby parking ubicati nelle vicinanze delle due sedi dell'Autorità, al fine di favorire la migliore conciliazione lavoro/famiglia dei lavoratori e lavoratrici dell'AdSP.

Obiettivo: sostegno della genitorialità, conciliazione lavoro /famiglia e tempi di vita

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 3

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: piano formativo del personale su tematiche di pari opportunità e di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza e molestie in ambito lavorativo.

Azioni: organizzazione di momenti formativi del personale sulle predette tematiche, attraverso l'utilizzo di strumenti di vario genere, come, ad esempio, lo svolgimento di specifici seminari e/o eventi con il supporto CUG e/o su proposta del CUG

Obiettivo: miglioramento del benessere lavorativo/ contrasto a forme di discriminazione, violenza e molestie sui luoghi di lavoro.

A chi è rivolto: al CUG/a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 4

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: proposta di istituzione della figura del Consigliere/a di fiducia e la definizione di Codici etico di condotta

Azioni: l'azione è volta ad attivare all'interno dell'amministrazione la figura del Consigliere/a di fiducia la cui istituzione di regola è prevista all'interno di un Codice etico di condotta. I Codici di condotta, originariamente varati contro il mobbing e contro le molestie sessuali, hanno ampliato il raggio della loro azione sino a comprendere le molestie morali o psicologiche e in generale la tutela della dignità personale e professionale dei dipendenti

OBIETTIVO: prevenzione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività delle lavoratrici e dei lavoratori e di cd. mobbing nonché di ogni forma di molestia morale o psicologica. Rafforzamento del ruolo del CUG.

A chi è rivolto: al CUG /a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 5

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: incremento annuale della percentuale di lavoro agile riconosciuto al personale dell'ADSP

Azioni: attraverso la prevista attività di monitoraggio sull'organizzazione del lavoro nei diversi uffici ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati, prevedere un incremento annuale della percentuale di lavoro agile fino al raggiungimento del limite massimo previsto dalla norma.

Si evidenzia che tale azione positiva è già stata proposta nell'ambito del parere 1/2024 reso in merito all'allora redigendo PIAO 2024-2026.

Obiettivo: conciliazione lavoro-tempi di vita/ miglioramento benessere lavorativo

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 6

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: riconoscimento della modalità di lavoro agile ai dipendenti che ne facciamo richiesta per sopraggiunte gravi e documentate esigenze al di fuori del POLA

Azioni: prevedere la possibilità di riconoscere ai dipendenti colpiti da gravi e sopraggiunte esigenze di salute e/o familiari, che ne facciano richiesta con allegata idonea documentazione, della modalità di lavoro agile attraverso pronta sottoscrizione di accordo individuale. Detti dipendenti non concorreranno al calcolo della percentuale massima di lavoro agile prevista dal POLA nel biennio di vigenza della graduatoria.

Obiettivo: conciliazione lavoro -tempi di vita/ miglioramento del benessere lavorativo

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 7

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: promuovere, anche con un maggior coinvolgimento dei dipendenti in merito alle attività da questo svolte e comunque con ogni mezzo, il rafforzamento del ruolo e la trasparenza dell'attività svolta dal CUG

Azioni: prevedere, al fine di promuovere e valorizzare le attività ed azioni effettuate dal CUG, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di tutti i documenti riguardanti le attività svolte dal Comitato, compresi quelli degli incontri da questi tenuti con l'Amministrazione.

Obiettivo: miglioramento del benessere lavorativo/rafforzamento del CUG

A chi è rivolto: al CUG/ a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 8

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e regolamentari in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche

Azioni: porre in essere ogni azione utile a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Sulla base dei risultati relativi al questionario sul benessere organizzativo somministrato, sembrerebbe opportuno definire, prima dell'avvio di eventuali procedure di reclutamento di personale, i percorsi di carriera e di valorizzazione del personale e le relative tempistiche.

Obiettivo: benessere lavorativo/aspettative di crescita professionale

A chi è rivolto: al personale dipendente non dirigente

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 9

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: valutazione da parte dell'Ente della nomina di almeno un dipendente non dirigente/quadro nella composizione dell'Ufficio procedimenti disciplinari

Azioni: revisione del Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari con riguardo alle linee guida che stabiliscono l'organizzazione dell'Ufficio procedimenti disciplinari prevedendo la nomina all'interno di esso di un dipendente dell'ente che sia in possesso di una comprovata esperienza in ambito giuridico e amministrativo. La revisione garantirà idonei strumenti atti a permettere la partecipazione dei dipendenti alla scelta del componente.

Obiettivo: parità di trattamento/benessere lavorativo

A chi è rivolto: al personale dipendente non dirigente

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 10

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: prevedere agevolazioni per l'utilizzo del trasporto pubblico per recarsi a lavoro da parte dei dipendenti che ne facciano richiesta

Azioni: previsione di abbonamenti agevolati sul trasporto TPL, ferroviario, marittimo anche mediante stipula di protocolli di intesa con gli Enti di competenza

Obiettivo: politiche di welfare, conciliazione lavoro-tempi di vita, mobilità sostenibile

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

AZIONE POSITIVA N. 11

DEFINIZIONE AZIONE POSITIVA: somministrazione con cadenza periodica di un questionario sul benessere organizzativo con gestione del CUG nel suo ruolo di collaborazione con l'amministrazione

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

Azioni: attesa l'importanza del questionario sul benessere organizzativo, quale strumento cardine di monitoraggio della percezione da parte dei dipendenti del grado di benessere organizzativo all'interno di un Ente, prevedere la somministrazione da parte del CUG di un questionario al personale con cadenza periodica.

Obiettivo: rafforzamento ruolo del CUG/coinvolgimento di tutto il personale in maniera attiva e partecipativa al miglioramento del clima organizzativo dell'Ente.

A chi è rivolto: al CUG/ a tutti i dipendenti

Tempistica: 2025 fine 2025.

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto già espresso dallo scrivente Comitato in precedenza con parere n. 1/2024 in relazione all'adozione dell'allora redigendo PIAO 2024-2026 e quanto partecipato durante gli incontri tenutisi con cadenza periodica con l'Amministrazione nell'arco dell'ultimo anno.

In merito a quanto previsto dalle Linee guida della Funzione Pubblica adottate il 04.03.2011, espressamente richiamate dal succitato art. 57 per regolare le funzioni del CUG, si rammenta la necessità di procedimentalizzare, anche attraverso Circolari e direttive interne, le modalità di consultazione dello scrivente Comitato, come previsto per legge.

IL CUG
dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale
LA PRESIDENTE

Avv. Rossella Landolo
