



DECRETO N. 18/2020

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- VISTA** la legge 28 gennaio 1994 n. 84 ss.mm.ii., recante il riordino della legislazione in materia portuale, così come modificata dal D.lgs 4 agosto 2016, n. 169 di "Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, in attuazione dell'art. 8, comma 1, lettera f), della legge 07 agosto 2015 n. 124", pubblicato in gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 203 del 31.08.2016;
- VISTO** il D.P.R. 16 luglio 1998, istitutivo dell'Autorità Portuale del porto di Gioia Tauro, che ha conferito alla stessa i compiti di cui alla legge 84/94;
- VISTO** il D.M. in data 4 agosto 1998 col quale sono stati individuati i limiti della circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale, successivamente modificati con il Verbale di delimitazione n. 1/2002 del 12/2/2002, approvato dal Direttore Marittimo della Calabria con Decreto n. 7/2002;
- VISTI** i D.M. 29/12/2006 e 5/3/2008 con i quali la predetta circoscrizione territoriale è stata estesa ai porti di Crotone, Corigliano Calabro (CS) e Taureana di Palmi (RC);
- VISTO** Il D.M. n.156 del 05/05/2016 con il quale il CA. (CP) Andrea Agostinelli è stato nominato Commissario Straordinario dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro;
- VISTA** la nota M. INF. VPTM.U.0031093 del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti nella quale viene chiarito che "il Commissario, operando sulla base del decreto di nomina, con poteri ed attribuzioni del Presidente, indicati dalla legge 28 gennaio 1994 n. 84 e successive modificazioni, nelle more della nomina del Presidente della costituenda Autorità di Sistema Portuale, può considerarsi, in applicazione dell'art. 22 comma 1 del D.Lgs 169/2016, prorogato nei termini previsti dal precedente decreto di nomina"
- VISTO** in particolare l'art. 10, comma 4, lett. b) della L. 84/94, secondo il quale il Segretario Generale provvede agli adempimenti necessari al funzionamento dell'Autorità Portuale;
- VISTO** il decreto del Commissario Straordinario n. 18/2020 del 18.02.2020 con il quale sono state conferite le funzioni di Segretario Generale all'Ammiraglio Pietro Preziosi;
- VISTA** Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" - che all'art. 48, prescrive a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive.
- VISTA** La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena

realizzazione.

- VISTA** La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha aggiornato la citata Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente.
- CONSIDERATO** Che il PAP costituisce allegato del Piano della Performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel Ciclo della Performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale Azioni Positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della Performance.
- VISTO** Lo schema di Piano Triennale di Azioni positive predisposto dall'Ente e ritenuto necessario procedere all'approvazione dello stesso
- VISTO** Il Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante norme generali e sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, in quanto applicabili alle Autorità Portuali limitatamente alle disposizioni generali di cui al titolo I;
- VISTO** Il CCNL dei lavoratori dei porti vigente e l'art. 10 della legge n. 84/94 comma 6 del medesimo testo normativo, «il rapporto di lavoro del personale delle Autorità di Sistema Portuale è di diritto privato ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V - titolo I - capi II e III, titolo II - capo I, e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Il suddetto rapporto è regolato da contratti collettivi nazionali di lavoro, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti
- DATO ATTO** Della peculiare disciplina giuridica delle Autorità Portuali e tenuto conto della esigenza di procedere alla adozione di Piano Triennale di Azioni Positive rispondente ai principi generali disciplinanti il funzionamento di tale Ente;

DECRETA

È approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 allegato al presente decreto per costituirne parte integrante e sostanziale.

Di dare atto che il Segretario Generale, unitamente al Dirigente dell'area Risorse Umane coordinerà le azioni previste dal Piano Triennale di Azioni Positive, con la collaborazione del costituendo Comitato Unico di Garanzia (CUG), al fine di promuovere lo sviluppo del concetto di Responsabilità Sociale fatto proprio dall'Autorità Portuale di Gioia Tauro.

Di dare atto che il presente Decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione patrimoniale e finanziaria dell'Ente.

Di disporre che il presente Decreto si trasmetta a:

I Dirigenti dell'Ente, l'O.I.V., le OO.SS. rappresentative del Personale, e che sia

pubblicato sul sito Istituzionale dell'Ente nell'apposita Sezione Amministrazione
Trasparente.

31 DIC. 2020

Gioia Tauro, _____

IL DIRIGENTE
AREA FINANZA, CONTROLLO E RISORSE UMANE

Dr. Luigi VENTRICO

IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Avv. Simona SCARCELLA

II SEGRETARIO GENERALE
CA (CP) Pietro PREZIOSI

II COMMISSARIO STRAORDINARIO
CA. (CP) Andrea AGOSTINELLI



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (PAP) AUTORITA' PORTUALE GIOIA TAURO 2021/2023

PREMESSA

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* - all'art. 48, prescrive a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto a:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità nei quali sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione.

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha aggiornato la citata Direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente.

In coerenza con quanto indicato nella Direttiva n. 2/2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, gli interventi contemplati nel presente Piano saranno, altresì, coerenti con gli obiettivi fissati dal Piano della Performance 2021-2023. L'integrazione fra i due Piani si concretizza con l'individuazione, all'interno del Piano della Performance, di un obiettivo specifico trasversale *"Favorire l'efficacia organizzativa, l'efficienza operativa, la crescita delle competenze e*

l'innalzamento della qualità dei processi amministrativo- contabili, promuovendo il benessere organizzativo e le pari opportunità", misurato con due indicatori relativi rispettivamente:

- al grado di attuazione di percorsi di flessibilità organizzativa volti a favorire azioni di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare;
- al livello di presenza femminile nei ruoli di responsabilità, coordinamento e rappresentanza.

Le finalità perseguite dalla predetta direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà degli interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- promuovere, valorizzare e rafforzare il ruolo del CUG con le previsioni di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punti di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

La direttiva per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede cinque linee di azione cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

- Piani triennali di azioni positive;
- Rafforzamento dei comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni;
- Organizzazione del lavoro;
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Politiche di reclutamento e gestione del personale.

Piani triennali di azioni positive

L'azione riguarda la predisposizione del PAP come allegato del Piano della Performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel Ciclo della Performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale Azioni Positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della Performance.

Organizzazione del lavoro

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda anche la produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori.

Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti ai quadri, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE(SMVP)

Il SMVP dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro, aggiornato annualmente, disciplina il ciclo e le modalità di misurazione e valutazione del Piano triennale di azioni positive.

Il ciclo del piano triennale azioni positive

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il PAP deve essere aggiornato come allegato al Piano della Performance.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione pubblica i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa all'OIV.

Il collegamento con la valutazione della performance

La direttiva n. 2/2019 prevede che il PAP rileva ai fini della valutazione della Performance Organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della Performance Individuale dei Dirigenti.

Nel Piano Operativo Triennale (POT) dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro saranno previsti degli indirizzi strategici utili per verificare e migliorare la "salute" dell'Ente, con quattro ambiti di valutazione:

- 1) Funzionamento del sistema di programmazione e controllo;
- 2) Salute finanziaria e efficienza economica;
- 3) Salute organizzativa, di genere, professionale e digitale;
- 4) Qualità, controlli, salute amministrativa e salute etica.

Gli indirizzi strategici hanno il compito di guidare la predisposizione e la gestione degli Obiettivi Generali del POT (a valenza strategica e a carattere pluriennale) e degli Obiettivi Specifici del Piano della Performance (triennali, a valenza operativa annuale). Sulla base di tale modello, l'impatto sulla performance viene rilevato con le seguenti modalità:

- Il Segretario Generale viene valutato sugli esiti della Relazione sul funzionamento complessivo che verifica lo "stato di salute" dell'Ente sulla base degli indirizzi strategici sopracitati (*Performance di Ente*);
- Alcuni indirizzi strategici sono assegnati come *obiettivi individuali* ai Dirigenti da parte del Segretario generale;
- I singoli Dirigenti e le loro strutture sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi specifici del Piano della Performance contenuti nel PAP (*Performance organizzativa di Area/settore*).

GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

In riferimento al PAP, il CUG svolge funzioni attive, di monitoraggio e controllo, predisponendo, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale dell'Autorità Portuale riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano, come stabilito dalla citata Direttiva n. 2/2019.

Gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici, che l'Autorità Portuale attuerà nelle seguenti Aree di intervento, del PAP 2021/2023 saranno i seguenti:

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. Comunicazione e informazione;
3. Equa rappresentatività e dignità di genere;
4. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;
5. Benessere Organizzativo;

1.- IL SISTEMA DELLA PROGRAMMAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Il SMVP dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro, misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (Performance di Ente), alle aree di responsabilità in cui si articola (Performance Organizzativa) e ai singoli dipendenti (Performance Individuale). Il SMVP dell'Autorità Portuale di Gioia Tauro viene adottato con decreto del Presidente, su proposta del Segretario Generale, e aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'OIV.

La prima fase del ciclo di programmazione si esplica con l'approvazione del Piano Operativo Triennale (POT) in collegamento con il Piano Strategico, la seconda fase riguarda la programmazione operativa con l'approvazione del Piano della Performance e la rendicontazione con la Relazione sulla Performance e la Valutazione Individuale. Il SMVP e la valutazione della Performance Organizzativa è integrato, altresì, con il sistema dei controlli interni e della qualità.

2.- COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

	<ul style="list-style-type: none">• <i>Orientare l'informazione verso il superamento degli stereotipi.</i>• Sensibilizzare il contesto lavorativo nei confronti di una cultura più centrata sul rispetto del genere e sul benessere organizzativo.
	<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere e inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo.• Aggiornamento costante delle pagine presenti sul portale dedicate in particolare agli istituti di conciliazione presenti nell'Ente.
	<ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale – Dirigente RR.UU. – CUG
	<ul style="list-style-type: none">• Nel triennio 2021/2023

3.- EQUA RAPPRESENTATIVITA' E DIGNITA' DI GENERE

	<ul style="list-style-type: none">• Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori.• Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.• Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità.
	<ul style="list-style-type: none">• Promozione di approcci attenti alla valorizzazione delle differenti competenze nella valutazione del curriculum vitae.• Verifica dell'attuazione del disposto normativo sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali.• Verifica dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità.
	<ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale – Dirigente RR.UU. - CUG
	<ul style="list-style-type: none">• Nel triennio 2021/2023

4.- CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO

	<ul style="list-style-type: none">• Attuazione di strumenti e modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.• Promuovere la cultura della solidarietà in ambito lavorativo anche attraverso la realizzazione di progetti tematici.
	<ul style="list-style-type: none">• Verifica sull'applicazione del Telelavoro annuale, del Telelavoro breve e del Lavoro agile nell'Ente.• Attuazione di un sistema di informazione/formazione nei confronti del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es: maternità) per favorirne il reinserimento.
	<ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale – Dirigente RR.UU. – CUG
	<ul style="list-style-type: none">• Nel triennio 2021/2023

5.- BENESSERE ORGANIZZATIVO

	<ul style="list-style-type: none">• Implementazione di iniziative e programmi per il miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell'Ente.
	<ul style="list-style-type: none">• Collaborazione tra Segretario Generale, Dirigente R.UU., CUG e Organismo Indipendente di Valutazione per l'elaborazione di proposte di interventi a

seguito di criticità individuate attraverso specifiche indagini.

- Realizzazione di incontri tra i soggetti che all'interno dell'Ente si occupano di benessere (CUG, servizio di prevenzione e protezione, Dirigente RR.UU., OIV) per l'eventuale adozione di buone prassi.
- Segretario Generale - Dirigente RR.UU. – CUG – OIV
- Nel triennio 2021/(2023