

Protocollo sulla parità e contro la violenza di genere

Premesso che

- La Costituzione italiana, la legislazione nazionale e comunitaria stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di garantire un luogo di lavoro sicuro e di proteggere le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie, dalla violenza e da ogni altro comportamento lesivo della dignità della persona nel luogo di lavoro.
- La Convenzione OIL n. 190 del 2019, ratificata in Italia con la legge n.4 del 15 giugno 2021, e la Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, evidenziano la necessità di reprimere in maniera ancora più incisiva ogni forma di violenza sulle donne in ambito lavorativo.
- Le Parti ribadiscono l'opportunità di realizzare quanto già previsto all'art. 65 CCNL Lavoratori dei porti.
- le Parti intendono promuovere e diffondere la cultura della parità di genere, ambienti di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata e protetta, libera di esprimersi senza paura di discriminazioni o molestie, favorendo i principi di correttezza e trasparenza nel mondo del lavoro e premessi gli orientamenti, le regolamentazioni e la pertinente normativa;

Nell'espletamento delle loro funzioni, le Parti si impegnano a:

- porre in essere ogni azione utile per promuovere i principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra persone nel mondo del lavoro;
- dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità di genere e ad attivare efficaci azioni volte a tutelare e valorizzare le diversità a contrastare ogni forma di molestia e violenza, fisica o psicologica, lesiva della dignità e della professionalità della persona;
- contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere, con riferimento anche al ruolo genitoriale, anche attraverso lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle sopracitate tematiche, promuovere formazione regolare per sensibilizzare e prevenire comportamenti inappropriati;
- le Parti riconoscono obiettivi, intenti, indicazioni e prospettive di cui al “Patto per la parità di genere” sottoscritto da tutte le Autorità di Sistema Portuale il 4 ottobre 2021, di cui si è data informativa tramite stampa e sui siti nonché dalle AdSP anche alle imprese operanti nel settore portuale, promosso dal gruppo di lavoro “Disuguaglianze di genere” coordinato a livello nazionale da Assoporti;
- le Parti ritengono fondamentale sviluppare il rapporto di collaborazione nelle tematiche attinenti alla parità di genere.

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE.

Art. 1 Azioni

- Le Parti si impegnano a sensibilizzare lavoratrici, lavoratori e imprese al fine di garantire il mantenimento, nei luoghi di lavoro, di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno

e siano favorite le relazioni interpersonali baste su uguaglianza e reciproca correttezza, anche attraverso forme di collaborazione per il superamento di eventuali situazioni discriminatorie di genere, individuali e collettive;

- Mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori le modalità e le figure istituite con specifici accordi per ricevere informazioni e fare segnalazioni, in modo sicuro e senza ripercussioni, agli organismi/figure preposte a prevenire ed intervenire in caso di discriminazioni di genere, molestie e/o violenza e/o ogni altro episodio di squilibrio di genere sul luogo di lavoro. In assenza di specifici accordi o idonee procedure aziendali le lavoratrici e i lavoratori potranno ricorrere agli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento.

Art. 2 Condivisione di dati statistici

Le Parti si impegnano a condividere, all'interno degli organismi specificatamente istituiti su base normativa o contrattuale per la trattazione di tali materie secondo le previste attribuzioni normative, i dati annuali relativi alle proprie attività in tale ambito, nonché a divulgare i rispettivi dati statistici suddivisi per genere, età e casistica affrontata, modalità di risoluzione e mansione dei soggetti interessati al fine di migliorare la conoscenza del sistema sulle tematiche sovraesposte tenuto conto degli organismi già preposti e programmare interventi congiunti utili a contrastare molestie, violenze o discriminazioni nel luogo di lavoro.

Art. 3 Iniziative di aggiornamento professionale e di promozione

Le Parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio Personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine, valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione e formazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontati in una prospettiva di opportunità di parità di genere, assumendo, per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici con l'eventuale coinvolgimento di altre istituzioni competenti in materia e Ordini professionali, anche con la partecipazione delle associazioni, degli organismi e degli enti interessati al tema delle disuguaglianze.

Le Parti si impegnano, nello specifico, ad attuare una serie di attività volte a:

- organizzare, anche disgiuntamente, seminari e convegni per attivare percorsi conoscitivi e formativi afferenti i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in una prospettiva di genere; strumenti normativi e contrattuali a disposizione;
- favorire il pieno sviluppo delle lavoratrici, anche tramite iniziative di formazione tecnico-professionale, in particolare a seguito del periodo di astensione per maternità;
- Le parti si impegnano altresì a sensibilizzare i propri associati ad intraprendere politiche aziendali volte a ridurre e/o eliminare le disuguaglianze di genere in tutte le loro forme e a favorire una cultura aziendale capace di valorizzare i talenti senza distinzione di genere.
- intraprendere attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della genitorialità e dell'equilibrio fra vita lavorativa e privata, con percorsi mirati a promuovere una cultura del sostegno reciproco;
- collaborazione per la formulazione e diffusione di materiale informativo/divulgativo;

Art. 4
Scambio buone prassi

Le Parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio a livello nazionale per l'attuazione del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare e condividere i risultati concretamente conseguiti negli incontri istituzionali previsti al successivo art. 5.

Art. 5
Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le Parti, potranno essere promossi, a livello territoriale presso le sedi istituzionali delle Autorità di sistema portuale, incontri finalizzati per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di prevenzione, contrasto e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni con l'eventuale coinvolgimento diretto delle istituzioni interessate e, ove ritenuto opportuno, dei soggetti coinvolti, allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati.

Le Parti si impegnano, inoltre, a riunirsi almeno una volta all'anno presso la sede istituzionale di Assoporti, per un opportuno scambio di informazioni e per orientare la rispettiva attività di prevenzione, contrasto e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni.

Art. 6
Disposizioni attuative

Le Parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente Protocollo a livello territoriale e, in particolare, a invitare tutte le realtà lavorative aderenti alle diverse Associazioni firmatarie a recepire i contenuti del presente atto, anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli che tengano conto delle specifiche realtà territoriali.

Le parti valuteranno la possibilità di dare attuazione a quanto previsto nella presente dichiarazione d'intenti avvalendosi del supporto e nell'ambito delle attività dell'EBN porti.

Art. 7
Previsioni per le AdSP

Essendoci già in essere diverse iniziative avviate in sede delle AdSP si ribadisce quanto segue:

- il "Patto per la parità di genere" del 4 ottobre 2021 evidenzia la necessità di giungere alla parità di genere nel settore portuale, con l'impegno da parte degli attori coinvolti, di eliminare le disuguaglianze attraverso attività di divulgazione, sensibilizzazione, informazione e formazione finalizzate a valorizzare il ruolo delle donne nel settore, quale fattore competitivo di sviluppo sociale, culturale ed occupazionale;
- nei rispettivi ambiti di intervento, si prevede una comunicazione tempestiva, ai CUG, nonché ad ulteriori organismi e figure allo scopo preposte, di eventuali situazioni discriminatorie di genere, individuali e collettive, riscontrate durante le ispezioni e verifiche effettuate ovvero di cui gli Uffici siano comunque venuti a conoscenza;

- si procederà a segnalare in merito a squilibri nella posizione professionale tra donne e uomini di cui dovessero essere posti o venire a conoscenza e su ogni altra situazione di interesse;
- si lavorerà per l'implementazione della sensibilizzazione sul tema della certificazione di genere e sull'opportunità di compilare il rapporto biennale relativo alla occupazione di genere ancorché non previsto espressamente da disposizioni di legge.
- si evidenzia l'opportunità di conseguire la Certificazione di genere UNI PrD 125:2022
- si ribadisce l'importanza della stesura del rapporto biennale relativo alla occupazione di genere e della sua condivisione e discussione con le parti sociali anche per le AdSP che occupano fino a 50 dipendenti.

Roma, 17 giugno 2025

ASSOPORTI


Anna Fiamatti

ASSOLOGISTICA


Bruno D'Amico

ASSITERMINAL


Antonio Sartori

UNIPORT


Francesco Sartori

FILT CGIL


Stefano Alunno

FIT CISL


Daniela Manzini

UIL TRASPORTI


Fabiano Falucco

ANCIP (parte
uditrice)


Gianni Gianni