



Autorità di Sistema Portuale
del Mar Ligure Orientale
Porti di La Spezia e
Marina di Carrara



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)

ANNO 2025-2027



ALLEGATO N. 5 - Piano delle azioni positive 2025-2027



Indice

1. INTRODUZIONE	3
2. AZIONI PTAP 2025 - 2027	6
Azioni Area A - Benessere organizzativo	7
A.1. Progetto "GenerAZIONE"	7
A.2. Attivazione di iniziative finalizzate al miglioramento delle relazioni professionali fra colleghi	8
A.3. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative	10
Azioni Area B - Conciliazione vita privata - lavoro	11
B.1. Percorsi di reinserimento per il personale assente	11
Azioni Area C - Pari opportunità e ruolo del CUG	12
C.1. Organizzazione di eventi sulla parità di genere	12
C.2. Creazione di un Protocollo "portuale" contro le discriminazioni tramite convocazione di incontri, con i rappresentanti delle imprese portuali	13
PROGETTUALITÀ E TEMPISTICHE AZIONI	14



1. INTRODUZIONE

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) 2025-2027 è frutto del lavoro del CUG.

Le azioni previste per il 2025-2027, richiamano la normativa comunitaria e nazionale in materia ed in molti casi rappresentano un continuum rispetto alle azioni previste nei precedenti Piani in quanto si è potuto apprezzarne l'alto valore delle buone prassi ivi contenute, anche alla luce dell'attuazione delle stesse e delle ricadute positive a riguardo. Tali azioni sono rivolte al contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ed al benessere lavorativo.

Segue breve analisi relativa ai progressi compiuti dall'Italia in materia di *Gender Equality* relativa al 2024.

Il pieno raggiungimento dell'uguaglianza di genere a livello formale e, soprattutto, sostanziale, nella totalità delle dimensioni caratterizzanti la vita degli individui, rappresenta un inderogabile impegno che l'Italia ha assunto con sé stessa e con le istituzioni sovranazionali europee.

In un'ottica di comprensione e monitoraggio dei progressi compiuti dall'Italia in materia di *Gender Equality*, si conferma uno strumento prezioso ed utile il *Gender Equality Index*¹ elaborato ed aggiornato annualmente da parte dell'*European Institute for Gender Equality*, il quale fornisce una fotografia del livello di uguaglianza raggiunto tra uomo e donna in 6 dimensioni ritenute strategiche: Lavoro (*work*), Denaro (*money*), Conoscenza (*knowledge*), Tempo (*time*), Potere (*power*) e Salute (*health*).

¹ I dati relativi al *Gender Equality Index 2024* dei paesi membri dell'UE e dell'Italia, corredati da approfondimenti relativi alle macrodimensioni su cui è costruito l'indice sono consultabili al seguente sito:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>



L'ultimo report relativo al 2024 fotografa una condizione caratterizzata da luci e ombre per l'Italia, dove a *trends* positivi fanno da contraltare la persistenza di *gender gap* che necessitano di progressivi miglioramenti e riduzioni. Un dato sicuramente positivo riguarda la costante crescita dell'Italia in termini di punteggio complessivo (*index*) registrata dal 2010 ad oggi (+15.9 punti) che le ha permesso di ottenere il primato di paese con la crescita più marcata tra tutti i paesi membri dell'UE tenuti in considerazione dal *Gender Equality Index*.

Nel 2024 l'Italia ha registrato un *gender equality index* complessivo di 69.2 punti su 100, in miglioramento di 1 punto sul 2023 (68.2 punti su 100), ma tuttavia ancora sotto lo *score* medio UE di 71, certificando un *gender gap* persistente a confronto con la media UE, sebbene risultino in aumento rispetto al 2023 i punteggi relativi a cinque dimensioni su sei su cui l'indice è costruito, con la sesta invariata rispetto all'anno precedente. Nello specifico il report 2024 mostra infatti incrementi di punteggio nelle dimensioni del Lavoro (65,5 su 100 e + 0.5 sul 2023), del Denaro (80.6 su 100 e + 0.3 sul 2023), della Conoscenza (61 su 100 e + 0.2 sul 2023), del Potere (66.5 su 100 e + 3.8 sul 2023) e della Salute (89.3 su 100 e + 0.1 sul 2023), con la dimensione relativa al Tempo (67.4 su 100) rimasta invariata rispetto al 2023, mostrando quindi un progresso, seppur lieve, in ottica di riduzione delle disuguaglianze tra uomo e donna e la bontà del percorso intrapreso dal paese.

Nella seguente tabella si riportano i punteggi dell'Italia per ogni singola dimensione nel 2024 (con dati riferibili al 2022), comparati a quelli medi europei, nonché la valutazione globale (*Index*), pari a 69.2:



Osservando la tabella si può notare come su 6 dimensioni complessive l'Italia abbia registrato una *performance* superiore alla media europea in quelle relative al Potere (66.5 vs 61.4), riflettendo quindi una minor disuguaglianza tra uomo e donna nell'accesso a posizioni apicali in ambito economico, politico e sociale e alla Salute (89.3 vs 88.6), riguardante l'accesso alle prestazioni sanitarie, l'aspettativa di vita e le abitudini salutari. Tuttavia, vi sono ancora notevoli *gap* che riguardano le restanti 4 dimensioni relative a Tempo, Conoscenza, Denaro e Lavoro; è su quest'ultima dimensione, infatti, che si registra il maggior divario tra lo *score* totalizzato dall'Italia e quello medio europeo (65.5 vs 74.2), sintomo di persistenti disuguaglianze e disparità relative alle condizioni lavorative tra uomo e donna, sia in termini di partecipazione al lavoro che alla qualità di quest'ultimo, segnalando come nonostante gli evidenti progressi compiuti dal paese nella riduzione delle disuguaglianze di genere, la dimensione lavorativa sia ancora particolarmente sensibile alle disparità, qualificandola come prioritaria in un'ottica di intervento volto alla riduzione delle stesse.



2. AZIONI PTAP 2025 - 2027

AREA TEMATICA	AZIONI
A. Benessere organizzativo	A.1. Progetto "GenerAZIONE"
	A.2. Attivazione di iniziative finalizzate al miglioramento delle relazioni professionali fra colleghi
	A.3. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative
B. Conciliazione vita privata - lavoro	B.1. Percorsi di reinserimento per il personale assente
C. Pari opportunità e ruolo del CUG	C.1. Organizzazione di eventi sulla parità di genere
	C.2. Creazione di un Protocollo "portuale" contro le discriminazioni tramite convocazione di incontri, con i rappresentanti delle imprese portuali



Azioni Area A – Benessere organizzativo

A.1. Progetto “GenerAZIONE”

All'interno del contesto lavorativo dell'AdSP, sono numerose le persone appartenenti a generazioni differenti che presentano competenze, esperienze, nonché codici linguistici e riferimenti culturali eterogenei rispetto alla vita ed al lavoro.

Emerge dunque la necessità di creare un fruttuoso incontro tra le varie generazioni, attraverso una gestione consapevole ed inclusiva delle differenze, al fine di trasferire agevolmente le rispettive competenze ed esperienze.

Inoltre, mettere a fattor comune il bagaglio esperienziale dei dipendenti, valorizzandone le attitudini individuali, ha una ricaduta positiva sulla qualità del lavoro e sul benessere delle persone, contribuendo a creare un buon clima lavorativo.

Da tale consapevolezza nasce l'esigenza di gestire le dinamiche connesse al fattore età (*age management*).

In tale ottica l'AdSP del Mar Ligure Orientale agevolerà iniziative di carattere formativo di interscambio generazionale in cui i dipendenti andranno a rivestire il doppio ruolo di docenti e di discenti.

Si tenderà a creare e sostenere la cultura dell'inclusione, combattendo in ogni modo i pregiudizi e valorizzando le diversità.



A.2. Attivazione di iniziative finalizzate al miglioramento delle relazioni professionali fra colleghi

L'AdSP intende implementare attività tese a favorire l'interazione positiva tra colleghi, in quanto ciò può contribuire a migliorare il clima organizzativo e a stimolare la produttività dell'ente.

A tal fine verranno creati momenti di confronto collaborativo, per facilitare l'ascolto attivo "dell'altro", in modo da comprendere l'importanza dell'interdipendenza che conduce alla collaborazione, allontanando la visione ristretta propria di un ambiente lavorativo competitivo e pesante.

Tali iniziative aiuteranno il personale a effettuare il salto qualitativo, consistente nell'abbandono del pensiero individuale riduttivo, accogliendo una visione più completa di team, che combini i singoli talenti e che sviluppi una coscienza inclusiva, in cui il successo dell'individuo coincida con il successo del gruppo ed i successi dei vari gruppi di lavoro conducano ai buoni risultati dell'ente con attenzione ai rapporti con l'esterno, *stakeholder* ed utenza.

Il fine sarà quello di mostrare, attraverso esempi concreti, come la condivisione degli obiettivi, con le annesse problematiche, possa fare la differenza in termini di efficienza ed efficacia, concretizzando il vecchio adagio "l'unione fa la forza".

Si imparerà ad apprezzare il lavoro di squadra in tutte le sue declinazioni, da quelle più consolidate fra dipendenti delle due sedi (centrale e territoriale) e fra dipendenti di un'unica area operativa afferente ad un solo dirigente, a quella di più ampio respiro che coinvolga più aree organizzative.

Si comprenderà anche come l'interscambio di "*know-how*" fra i componenti del team innalzi la qualità del lavoro.

Non ultimo fra i benefici derivanti da tale approccio si potrà riscontrare anche:



- *Promozione della diversità e dell'inclusione*: l'interazione informale tra colleghi può contribuire a promuovere una cultura aziendale più inclusiva, in cui le differenze sono apprezzate e rispettate;
- *Sviluppo di relazioni professionali solide*: favorire la relazione tra colleghi va oltre il mero aspetto sociale. Creare legami più forti può tradursi in un ambiente lavorativo in cui i membri del gruppo sono più propensi a collaborare, condividere conoscenze e supportarsi a vicenda;
- *Aumento della motivazione e dell'impegno*: la partecipazione ad attività che vanno oltre i compiti quotidiani può aumentare la motivazione e l'impegno dei dipendenti. Sentirsi parte di una comunità aziendale solidale può avere un impatto positivo sulla soddisfazione lavorativa;
- *Miglioramento della comunicazione*: le attività informali creano un contesto in cui la comunicazione tra i membri della squadra può diventare più aperta e trasparente. Ciò può influire positivamente sulla gestione delle sfide quotidiane e sulla risoluzione dei problemi;
- *Flessibilità e adattabilità*: creare un ambiente in cui i colleghi si conoscono meglio può rendere il team più flessibile e adattabile alle sfide che possono emergere. La conoscenza reciproca favorisce la comprensione delle competenze e delle risorse disponibili.

Concludendo, queste iniziative contribuiranno a costruire relazioni più forti all'interno dell'ente andando ad aumentare il benessere complessivo dei dipendenti.



A.3. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative

Il CUG dell'AdSP del Mar Ligure Orientale supporta ed incentiva le attività ed iniziative ludiche adottate dal Consiglio Direttivo del CRAL, circolo ricreativo aziendale, finalizzate a rendere i rapporti tra colleghi maggiormente distesi e improntati ad uno spirito collaborativo, nonché a rafforzare l'identità aziendale.

Infatti, il CUG riconosce l'importanza del CRAL quale motore per la socialità e la condivisione di interessi e passioni comuni tra i dipendenti, nell'ottica di favorire un contesto lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, come altresì evidenziato dall'art. 2 del Decreto di istituzione del CUG, recante le finalità del Comitato medesimo.



Azioni Area B - Conciliazione vita privata - lavoro

B.1. Percorsi di reinserimento per il personale assente

L'AdSP, consapevole che l'età lavorativa di un dipendente sia molto lunga e possa comportare periodi prolungati di astensione dalla propria attività (per maternità, malattia ecc.), ritiene utile e prezioso individuare un percorso di reinserimento del personale a seguito di una considerevole assenza, attraverso momenti di affiancamento e tutoraggio a-tu-per-tu oppure in gruppo. È auspicabile altresì il supporto (e, se necessario, l'intervento fattivo) del Dirigente dell'ufficio preposto.

Questa iniziativa è volta a reintegrare il dipendente il più velocemente possibile, riducendo le sue condizioni di stress, favorendo le relazioni con i colleghi, nonché lo spirito di appartenenza all'Ente.

Inoltre, su specifica richiesta dei/delle dipendenti interessati/e, durante il periodo di assenza, sarà possibile ricevere le comunicazioni di servizio attraverso idonei mezzi, in un'ottica di inclusione, prevenzione del disagio organizzativo e del *mobbing*.

Tale azione dovrà essere perseguita in modo da contrastare il fenomeno dell'isolamento che, in questi casi, potrebbe essere amplificato dalla permanenza a casa.



Azioni Area C - Pari opportunità e ruolo del CUG

C.1. Organizzazione di eventi sulla parità di genere

L'AdSP del Mar Ligure Orientale, sulla scia di quanto intrapreso nel corso degli anni precedenti, intende proseguire il proprio percorso nella 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.

L'Ente intende:

- ✓ realizzare iniziative, sia in occasione di ricorrenze sul tema della parità di genere (a titolo esemplificativo, 8 marzo "Giornata internazionale della donna" oppure 25 novembre "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne") e sia in assenza di date specifiche a riguardo.

Tali eventi verranno pubblicizzati per informare la comunità portuale e la cittadinanza, legata ai territori demaniali amministrati dalla scrivente AdSP, e non solo, sull'impegno profuso a riguardo delle suddette tematiche, in un'ottica inclusiva che sottolinei lo stretto legame fra porto e città.

Il fine è quello di rendere la popolazione partecipe della strada intrapresa condividendo valori e bisogni sociali.

- ✓ aderire ad eventi, iniziative e attività in tema di parità di genere, realizzati da altri enti del territorio, in un'ottica di collaborazione interistituzionale.



C.2. Creazione di un Protocollo “portuale” contro le discriminazioni tramite convocazione di incontri, con i rappresentanti delle imprese portuali

L’AdSP del MLOr promuoverà la stesura di un Protocollo che recepisca i valori di cui il CUG si fa promotore condividendoli e supportandoli, attraverso incontri con i rappresentanti delle imprese portuali dei due scali afferenti al proprio sistema.

Inoltre, fotografando le varie attività intraprese nel merito dai nostri competitor, le quali risultano essere le più svariate, in alcuni casi con il coinvolgimento ministeriale o con interscambio di buone prassi con i porti del nord Europa, emerge che un siffatto documento ad oggi rappresenterebbe un unicum nel settore e dunque potrebbe rappresentare un modello a livello nazionale; senza contare che evidenziare l’attenzione della comunità portuale a tali argomenti possa già di per sé essere un deterrente verso dinamiche distorte di approccio alla considerazione dell’altro.

Il porto, inteso come comunità di lavoratori, rappresenta un ambiente eterogeneo all’interno del quale possono verificarsi tutte le dinamiche, positive o negative, proprie dei gruppi sociali. Da qui l’intento di sensibilizzare ulteriormente la comunità portuale con il fine di prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi forma da parte di chi quotidianamente è impegnato in attività all’interno delle circoscrizioni portuali della Spezia e Marina di Carrara.

Considerata la strada intrapresa negli ultimi anni dalla scrivente, nonché la condivisione con gli stakeholders, le comunità portuali della Spezia e Marina di Carrara e le rispettive cittadinanze delle specifiche azioni adottate in materia di prevenzione e contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza, si ritiene che i tempi possano essere maturi per progredire ulteriormente nel merito.



PROGETTUALITÀ E TEMPISTICHE AZIONI

Area tematica	Attività	Possibili uffici coinvolti	Tempistiche
A. Benessere organizzativo	A.1. Progetto "GenerAZIONE"	Tutti	Attività continuativa
	A.2. Attivazione di iniziative finalizzate al miglioramento delle relazioni professionali fra colleghi	Tutti	Attività continuativa
	A.3. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative	CRAL	Attività continuativa
B. Conciliazione vita privata - lavoro	B.1. Percorsi di reinserimento per il personale assente	L'ufficio di appartenenza	All'occorrenza
C. Pari opportunità e ruolo del CUG	C.1. Organizzazione di eventi sulla parità di genere	CUG	Nel corso del 2025
	C.2. Creazione di un Protocollo "portuale" contro le discriminazioni tramite convocazione di incontri, con i rappresentanti delle imprese portuali	CUG	Nel corso del 2025