



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



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE (PIAO)

ANNO 2024-2026



**ALLEGATO N. 4 - Piano delle azioni positive 2024-2026**



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



# Piano Triennale di Azioni Positive

## AdSP del Mar Ligure Orientale

Porti di La Spezia e di Marina di Carrara

Triennio 2024-2026



## Indice

<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. AZIONI PTAP 2024 - 2026</b> .....	<b>6</b>
<b>Azioni Area A - Benessere organizzativo</b> .....	<b>7</b>
A.1. Condivisione obiettivi istituzionali dell'Ente .....	7
A.2. Progetto "GenerAZIONE" .....	8
A.3. Implementazione di attività per favorire lo scambio e la relazione tra colleghi .....	9
A.4. Istituzione di un supporto psicologico .....	11
A.5. Raccolta di <i>feedback</i> dei dipendenti .....	12
<b>Azioni Area B - Conciliazione vita privata - lavoro</b> .....	<b>13</b>
B.1. <i>Smartworking</i> .....	13
B.2. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative .....	14
B.3. Percorsi di reinserimento per il personale assente .....	15
<b>Azioni Area C - Pari opportunità e ruolo del CUG</b> .....	<b>16</b>
C.1. Adesione alla Rete Re.a.dy .....	16
C.2. Organizzazione di eventi sulla parità di genere .....	17
<b>PROGETTUALITÀ E TEMPISTICHE AZIONI</b> .....	<b>18</b>



# 1. INTRODUZIONE

Il 2023 ha visto l'assegnazione del Premio Nobel per l'Economia alla prof.ssa Claudia Goldin, «per aver accresciuto le nostre conoscenze sui risultati della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro», sintomo che la parità di genere rappresenta tutt'oggi un tema di stringente attualità.

Al fine di conoscere più approfonditamente la situazione italiana, un utile strumento è costituito dal *Gender Equality Index*, realizzato dallo *European Institute for Gender Equality*, che elabora preziose statistiche sullo stato della parità di genere in tutti gli Stati membri dell'UE.

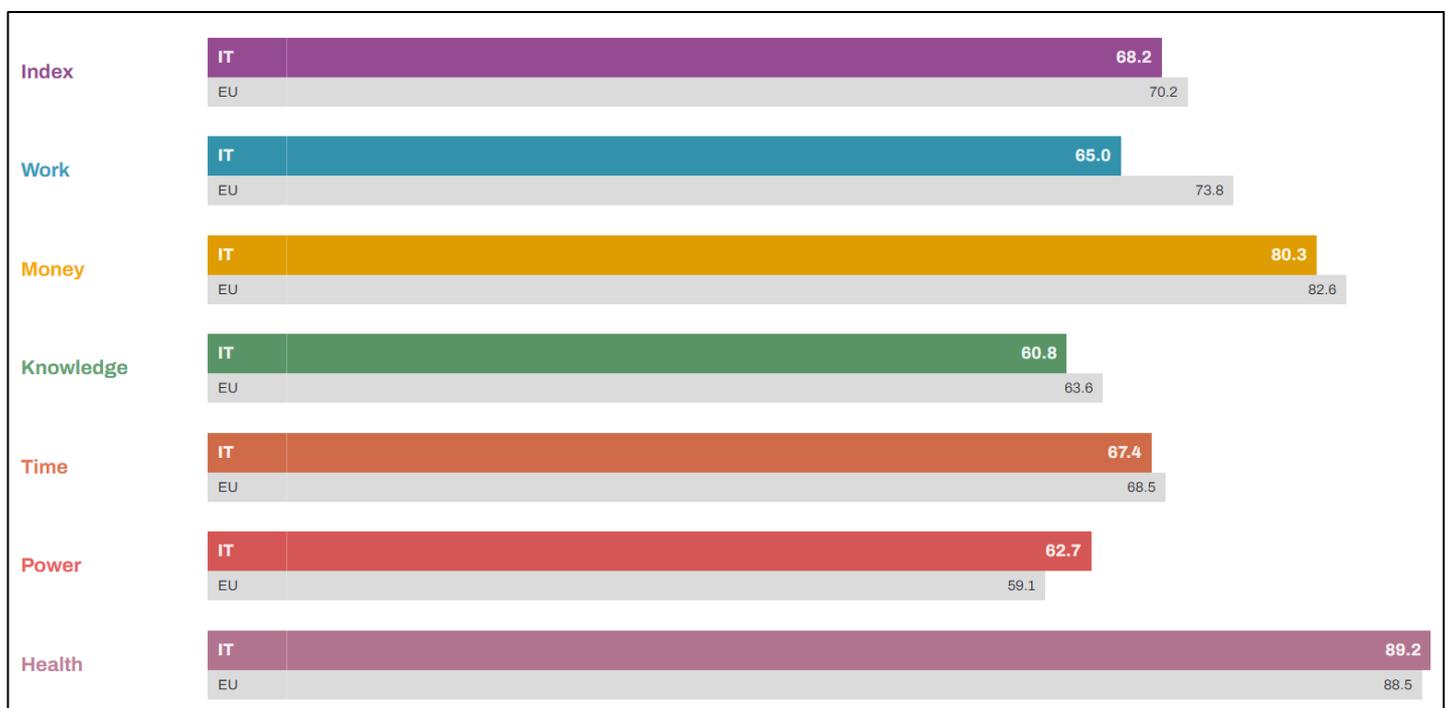
In particolare, il *Gender Equality Index* è composto da sei domini:

- Salute (*Health*), che misura l'uguaglianza di genere in tre aspetti: lo stato di salute (esaminando le differenze nell'aspettativa di vita delle donne e degli uomini insieme alla salute percepita e agli anni di vita sana, la c.d. "aspettativa di vita senza disabilità"), gli stili di vita e l'accesso ai servizi sanitari;
- Potere (*Power*), che misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali all'interno della sfera politica, sociale ed economica;
- Tempo (*Time*), che misura le disuguaglianze di genere nella ripartizione del tempo dedicato alla cura e al lavoro domestico (rilevando i divari di genere nel coinvolgimento di donne e uomini nella cura e nell'istruzione dei propri figli o nipoti, degli anziani e dei disabili, così come nel loro coinvolgimento nella cucina e nei lavori domestici), nonché alle attività sociali;
- Conoscenza (*Knowledge*), che misura le disuguaglianze di genere nel livello di istruzione e nella partecipazione ad attività formative nel corso della vita;
- Denaro (*Money*), che misura le disuguaglianze di genere nell'accesso a risorse finanziarie, nonché la situazione economica di donne e uomini;



- Lavoro (*Work*), che valuta la misura in cui donne e uomini possono beneficiare della parità di accesso all'occupazione e di buone condizioni di lavoro.

Nella seguente tabella si riportano i punteggi dell'Italia per ogni singolo dominio nel 2023 (con dati riferibili al 2022), comparati a quelli medi europei, nonché la valutazione globale (*Index*), pari a 68,2:



Dalla tabella si evince che nella presente edizione del *Gender Equality Index*, l'Italia totalizza punteggi superiori rispetto alla media europea nei domini afferenti alla Salute (*Health*) ed al Potere (*Power*).

Nel corso degli anni, come illustrato sul sito del *Gender Equality Index*, il nostro Paese ha significativamente ridotto il divario rispetto ad altri Stati più virtuosi e, infatti, dal 2010 il punteggio globale (*Index*) dell'Italia è aumentato di 14,9 punti, guadagnando otto posizioni nella classifica UE. L'area maggiormente critica, che



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



necessita di un miglioramento, riguarda il dominio del lavoro (*Work*), nel quale dal 2010 l'Italia occupa costantemente l'ultimo posto tra tutti gli Stati membri<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Per maggiori dettagli sulle statistiche relative all'Italia, si veda la pagina dedicata sul sito del *Gender Equality Index*: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/IT>



## 2. AZIONI PTAP 2024 - 2026

AREA TEMATICA	AZIONI
<b>A. Benessere organizzativo</b>	A.1. Condivisione obiettivi istituzionali dell'Ente
	A.2. Progetto "GenerAZIONE"
	A.3. Implementazione di attività per favorire lo scambio e la relazione tra colleghi
	A.4. Istituzione di un supporto psicologico
	A.5. Raccolta di <i>feedback</i> dei dipendenti
<b>B. Conciliazione vita privata - lavoro</b>	B.1. <i>Smartworking</i>
	B.2. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative
	B.3. Percorsi di reinserimento per il personale assente
<b>C. Pari opportunità e ruolo del CUG</b>	C.1. Adesione alla Rete Re.a.dy
	C.2. Organizzazione di eventi sulla parità di genere



## Azioni Area A – Benessere organizzativo

### A.1. Condivisione obiettivi istituzionali dell'Ente

L'AdSP del Mar Ligure Orientale, attraverso la realizzazione di progetti di sviluppo dei porti della Spezia e di Marina di Carrara, si rende promotrice di una forza trainante ed innovatrice del proprio territorio di riferimento.

Le fasi di pianificazione, programmazione, ideazione e realizzazione finale di suddetti progetti richiedono notevoli ore di lavoro, studi, approfondimenti, nonché verifiche e valutazioni, coinvolgendo un elevato numero di addetti, tecnici e amministrativi.

Tali attività progettuali rispondono a precisi obiettivi prefissati dall'Ente, concernenti i temi a cui la stessa AdSP, nonché le istituzioni governative italiane ed europee dimostrano particolare interesse e sensibilità: dalla transizione digitale a quella energetica, passando per la promozione delle pari opportunità.

Considerata l'ampia portata di tali traguardi, che si ripercuotono non soltanto sull'Ente ma anche sul territorio circostante, l'AdSP intende fissare un appuntamento annuale alla presenza di tutto il personale, indicativamente a ridosso della fine dell'anno, allo scopo di condividere gli obiettivi istituzionali raggiunti – totalmente e/o parzialmente – e quelli stabiliti per gli anni successivi.

In tal modo, si mira a rafforzare lo spirito di coesione e di appartenenza all'Ente, nonché l'importanza ed utilità del lavoro da parte di ciascun dipendente nel contribuire alla realizzazione della *mission* istituzionale.

Sempre al fine della massima condivisione, l'AdSP intende fornire la possibilità ai propri dipendenti di visitare le aree portuali, considerandolo un prezioso momento di arricchimento personale e professionale, che consenta al personale di acquisire una visione a 360 gradi della realtà in cui l'Ente opera.



## A.2. 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.3. 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 condividere gli 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 team 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 del team 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.4. Istituzione di un supporto psicologico

L'AdSP intende istituire un supporto psicologico per i dipendenti, nella convinzione che ciò possa rappresentare una significativa opportunità per migliorare il benessere organizzativo, promuovere un ambiente lavorativo sano e aumentare la produttività complessiva. I benefici riguardano:

- gestione dello stress e dell'ansia;
- miglioramento delle capacità di adattamento e di affrontare le sfide quotidiane in modo più efficace;
- risoluzione dei conflitti: in presenza di conflitti interni, uno psicologo può intervenire per facilitare la comunicazione, la comprensione reciproca e la risoluzione pacifica dei conflitti, contribuendo a mantenere un clima lavorativo armonioso;
- sostegno emotivo e *counseling*: gli impieghi possono portare a sfide personali che influenzano il rendimento sul lavoro. Pertanto, uno psicologo può offrire supporto emotivo e *counseling* per affrontare problemi personali o professionali (come ansia, depressione e stress) che possono influire sul benessere del dipendente;
- miglioramento delle relazioni interpersonali: uno psicologo può condurre *workshop* e sessioni formative per migliorare le competenze relazionali, la comunicazione efficace e la gestione del team, creando un ambiente collaborativo;
- prevenzione del *burnout* dovuto a stress eccessivo, attraverso l'identificazione di segnali precoci di *burnout* e il successivo sviluppo di strategie per ridurlo.

Il servizio potrà svolgersi indicativamente una/due volte al mese, nella sede della Spezia e in quella di Marina di Carrara, e sarà garantito il pieno anonimato dei dipendenti che dovessero usufruirne.



## A.5. Raccolta di *feedback* dei dipendenti

La raccolta di *feedback* in un contesto organizzativo è di fondamentale importanza per diversi motivi, poiché contribuisce a migliorare le prestazioni complessive e a favorire un ambiente di lavoro più efficiente.

Infatti, i *feedback* forniscono informazioni preziose su ciò che funziona bene e su ciò che può essere migliorato. Questo ciclo di miglioramento continuo è essenziale per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato, alle esigenze dei clienti e per rimanere competitivi.

Inoltre, domandare il parere dei dipendenti li fa sentire maggiormente coinvolti e valorizzati, consentendo quindi di aumentare il senso di appartenenza e motivazione, nonché contribuendo a una cultura aziendale positiva.

I *feedback* possono rappresentare una “spia d’allarme”, rivelando problemi interni prima che diventino gravi, ma anche un volano per l’innovazione dell’Ente, suggerendo nuove idee e approcci innovativi, come fonte di ispirazione per nuovi processi.

Ciò premesso, l’AdSP intende istituire un servizio di raccolta *feedback*, scritti su fogli di carta, da inserire in una cassetta ubicata all’ingresso delle sedi della Spezia e di Marina di Carrara.

A cadenza mensile, il/la Presidente del CUG aprirà la cassetta e consegnerà tutti i *feedback* al Dirigente del personale, informando altresì anche il Segretario generale, in qualità di figura con il compito di provvedere agli adempimenti necessari al funzionamento dell’Autorità di Sistema Portuale.



## Azioni Area B – Conciliazione vita privata – lavoro

### B.1. *Smartworking*

L'AdSP del Mar Ligure Orientale, sulla spinta propulsiva dell'emergenza sanitaria da covid-19 che ha indotto un cambiamento organizzativo negli enti pubblici e privati incentivando la modalità di lavoro da remoto, ha introdotto la possibilità di lavoro agile, nonché di telelavoro per i propri dipendenti.

Nella configurazione adottata dall'Ente, per lavoro agile si intende una *«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro»*, come regolato dal documento *«Disciplina per il lavoro agile/smart working»*, allegato al PIAO 2023-2025.

Invece per telelavoro si intende una *«forma di svolgimento del lavoro che si avvale di strumenti tecnologici e telematici nell'ambito di un contratto in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'azienda, viene regolarmente svolta presso il domicilio del lavoratore o in un luogo diverso comunque fisso»*, come normato dal documento *«Disciplina sul telelavoro/lavoro da remoto»*, di cui al citato PIAO 2023-2025.

Tali regolamentazioni discendono dalla precisa volontà dei vertici dell'Ente di concedere maggior flessibilità ai dipendenti, come già ribadito nel corso di una riunione del CUG da parte sia del Presidente dell'AdSP, sia del Segretario Generale.

In quest'ottica e ad integrazione della documentazione di cui sopra, con Decreto n. 172 del 15/11/2023, è stato recepito il verbale di accordo sul lavoro agile/*smart working*, prevedendo la possibilità di ricorrere a tale forma lavorativa per una rosa di accadimenti da specificare all'atto della richiesta.



## **B.2. Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative**

In linea con quanto intrapreso nel corso del 2023 ed inserito nel precedente Piano 2023-2025, 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.



### **B.3. 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 avviare 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. Adesione alla Rete Re.a.dy

Il CUG dell'AdSP propone l'adesione a RE.A.DY, la Rete italiana delle Regioni, Province Autonome, Enti Locali, Istituzioni ed Organismi di Parità impegnati per prevenire, contrastare e superare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche trasversalmente ad altri fattori di discriminazione - sesso, disabilità, origine etnica, orientamento religioso, età - riconosciuti dalla Costituzione, dal diritto europeo e internazionale.

L'adesione alla RE.A.DY non comporta oneri diretti a carico del bilancio dell'Ente e dovrà essere corredata della sottoscrizione della Carta di Intenti della RE.A.DY, garantendo il rispetto degli impegni elencati all'art. 4 della Carta, tra i quali risulta anche quello di sviluppare azioni positive sui territori, i cui ambiti di intervento sono definiti nell'art. 7 della Carta stessa.



## C.2. Organizzazione di eventi sulla parità di genere

L'AdSP del Mar Ligure Orientale, sulla scia di quanto intrapreso nel corso del 2023, 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, aperte alla comunità portuale della Spezia e di Marina di Carrara, nonché alla cittadinanza interessata;
- ✓ partecipare ad eventi, iniziative e attività in tema di parità di genere, realizzati da altri enti del territorio, in un'ottica di collaborazione interistituzionale.



## PROGETTUALITÀ E TEMPISTICHE AZIONI

Area tematica	Attività	Possibili uffici coinvolti	Tempistiche
<b>A. Benessere organizzativo</b>	<b>A.1.</b> Condivisione obiettivi istituzionali dell'Ente	Tutti	Entro la fine del 2024
	<b>A.2.</b> Progetto "GenerAZIONE"	Tutti	Attività continuativa
	<b>A.3.</b> Implementazione di attività per favorire lo scambio e la relazione tra colleghi	Tutti	Entro la fine del 2024
	<b>A.4.</b> Istituzione di un supporto psicologico	Amm.ne del Personale	Entro il 2024
	<b>A.5.</b> Raccolta di feedback dei dipendenti	Amm.ne del Personale	Una volta al mese
<b>B. Conciliazione vita privata - lavoro</b>	<b>B.1.</b> <i>Smartworking</i>	Amm.ne del Personale	Nel corso del 2024
	<b>B.2.</b> Sinergia con il CRAL aziendale - Convenzioni e attività ricreative	CRAL	Nel corso del 2024
	<b>B.3.</b> Percorsi di reinserimento per il personale assente	L'ufficio di appartenenza	All'occorrenza
<b>C. Pari opportunità e ruolo del CUG</b>	<b>C.1.</b> Adesione alla Rete Re.a.dy	Presidenza CUG	Entro estate 2024
	<b>C.2.</b> Organizzazione di eventi sulla parità di genere	CUG	Nel corso del 2024