

NEWSLETTER

CUG AdSP MTS

Gender Equality in Seaport



- Welfare Aziendale: un'evoluzione necessaria per un ambiente di lavoro più equo ed inclusivo
- Innovazione e benessere nel porto: Il Nuovo Piano di Welfare del CUG dell'ADSP MTS
- Proposta CUG ADSP MTS Piano Welfare aziendale
- Un Passo Avanti per la Sicurezza: la ADSP MTS lancia il primo Piano Antiviolenza in Italia nel nostro settore.
- Riforma della Legge 84/94: Verso una portualità inclusiva ed Innovativa

Welfare aziendale: un'evoluzione necessaria per un ambiente di lavoro più equo e inclusivo



Negli ultimi anni, il welfare aziendale ha subito una trasformazione profonda, passando da un concetto limitato a benefit economici e assistenziali a una visione più ampia e strategica, volta a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e a creare ambienti di lavoro più inclusivi e sostenibili. Le aziende hanno compreso che il benessere dei dipendenti è un fattore chiave per il successo organizzativo e per affrontare le sfide di un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Tradizionalmente, il welfare aziendale si concentrava su benefit materiali, come buoni pasto, assicurazioni sanitarie, contributi per l'istruzione dei figli o premi di produttività. Tuttavia, la crescente attenzione alla qualità della vita e all'equilibrio tra sfera professionale e personale ha spinto le imprese a ripensare il welfare come una leva strategica per la crescita aziendale e la fidelizzazione del personale.

Oggi, il welfare aziendale non è più visto come un costo, ma come un investimento a lungo termine che contribuisce a migliorare la motivazione, la produttività e la reputazione dell'azienda. L'approccio moderno mette al centro la persona, con soluzioni personalizzate che rispondono alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più diversificato e interconnesso.

Il concetto di welfare aziendale si è evoluto in risposta a una serie di cambiamenti sociali, economici e tecnologici che stanno ridefinendo il mondo del lavoro. Tra le principali sfide emergenti troviamo:

Benessere psicofisico e salute mentale

La pandemia ha accelerato la consapevolezza dell'importanza della salute mentale nei luoghi di lavoro. Sempre più aziende stanno introducendo programmi di supporto psicologico, iniziative di prevenzione sanitaria e attività di promozione del benessere, come la mindfulness, il coaching e il work-life balance. Un ambiente di lavoro sano, infatti, riduce lo stress e migliora il clima aziendale, con effetti positivi sulla produttività.

Flessibilità e conciliazione vita-lavoro

Con l'affermarsi dello smart working e delle nuove modalità di lavoro ibrido, i lavoratori chiedono maggiore flessibilità. Politiche di welfare che supportano il lavoro da remoto, orari personalizzati e congedi parentali più estesi permettono di rispondere alle esigenze di una forza lavoro sempre più diversificata, che include giovani professionisti, genitori e caregiver.

Sostenibilità e responsabilità sociale

Le aziende più innovative stanno integrando il welfare aziendale con politiche di sostenibilità sociale e ambientale. Incentivi per l'uso di mezzi di trasporto sostenibili, programmi di volontariato aziendale e iniziative per l'inclusione sociale dimostrano un impegno concreto verso la comunità e l'ambiente, aumentando l'attrattività dell'azienda.

Inclusione e diversity management

La promozione della diversità e dell'inclusione è un elemento essenziale del welfare aziendale contemporaneo. Le imprese investono sempre di più in programmi di mentoring per le donne, supporto ai lavoratori con disabilità e politiche di pari opportunità che garantiscono a tutti un ambiente di lavoro equo e privo di discriminazioni. Un ambiente inclusivo non solo valorizza il talento, ma rafforza anche il senso di appartenenza.

Formazione continua e sviluppo delle competenze

Con l'evoluzione tecnologica e l'automazione di molti processi, la formazione continua è diventata un pilastro del welfare aziendale. Programmi di reskilling e upskilling consentono ai dipendenti di acquisire nuove competenze e di adattarsi ai cambiamenti del mercato, migliorando la loro employability e garantendo alle aziende un capitale umano sempre aggiornato e competitivo.

Supporto alla famiglia e alle nuove esigenze sociali

Il welfare aziendale oggi include anche misure a sostegno della famiglia, come

servizi di assistenza all'infanzia, congedi parentali flessibili, agevolazioni per le spese scolastiche e supporto ai caregiver di persone anziane o non autosufficienti. Queste iniziative rispondono a un bisogno sempre più sentito di bilanciare le responsabilità professionali con quelle personali.

La digitalizzazione ha permesso di rendere il welfare aziendale più accessibile e personalizzabile. Le piattaforme digitali consentono ai dipendenti di accedere in tempo reale ai servizi di welfare, scegliere i benefit più adatti alle proprie esigenze e monitorare il proprio benessere attraverso strumenti di self-assessment e coaching online. L'intelligenza artificiale, inoltre, sta giocando un ruolo sempre più importante nella personalizzazione delle offerte di welfare, analizzando le preferenze e i bisogni dei lavoratori per proporre soluzioni su misura.

I benefici del welfare aziendale

Un sistema di welfare aziendale ben strutturato non è solo un vantaggio per i dipendenti, ma rappresenta anche un potente strumento di crescita per le aziende. I principali benefici includono:

- Aumento della produttività: lavoratori più soddisfatti e motivati tendono a essere più efficienti e creativi.
- Riduzione del turnover: le aziende che offrono programmi di welfare attrattivi riescono a trattenere più facilmente i talenti.
- Miglioramento dell'immagine aziendale: un impegno concreto per il benessere dei dipendenti rafforza la reputazione

dell'azienda e la sua capacità di attrarre nuovi talenti.

- Clima aziendale positivo: ambienti di lavoro che valorizzano il benessere e la diversità promuovono un clima collaborativo e inclusivo.

Le prospettive future del welfare aziendale

Guardando al futuro, il welfare aziendale continuerà a evolversi per rispondere alle nuove sfide del mercato del lavoro e alle esigenze di una forza lavoro sempre più attenta alla qualità della vita. Le aziende dovranno investire in strategie di welfare sempre più personalizzate, inclusive e sostenibili, con un focus sulla salute mentale, la formazione continua e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il welfare aziendale non è più un lusso, ma una necessità strategica per le aziende e gli Enti che vogliono restare competitivi in un mondo in rapido cambiamento. Puntare su soluzioni innovative e su un approccio centrato sulle persone è la chiave per costruire un ambiente di lavoro sano, produttivo e capace di attrarre e valorizzare il talento.

Per La Redazione CUG

A. Querci

Innovazione e Benessere nel Porto: Il Nuovo Piano di Welfare del CUG dell'AdSP MTS

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'AdSP MTS ha recentemente sviluppato una proposta pionieristica per il Piano di Welfare Aziendale che mira a rivoluzionare il benessere lavorativo e la parità di genere all'interno dell'organizzazione. Questo piano, che si prefigge di essere un modello a livello nazionale, pone un forte accento sulla valorizzazione delle risorse umane e sull'adesione a direttive normative nazionali ed europee.

Tra le misure innovative proposte, spiccano l'introduzione di un sistema di permessi flessibili per il work-life balance, voucher per servizi di cura e supporto familiare, e un fondo per la formazione continua e la leadership femminile. Queste iniziative sono state studiate per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, supportare le necessità familiari dei dipendenti e potenziare le competenze professionali, in particolare quelle delle donne in ruoli tecnici e di leadership.

Il CUG propone anche l'adeguamento degli spazi lavorativi per garantire l'accessibilità e l'inclusione di tutti i lavoratori, l'implementazione di supporto psicologico e benessere emotivo, nonché premi di produttività legati alla parità di genere. Altre iniziative includono congedi dedicati alle esigenze familiari diverse, come i congedi per famiglie monogenitoriali, famiglie arcobaleno, e per l'inserimento scolastico.

Questa proposta è stata presentata sia all'Amministrazione che ai sindacati, con l'intento di interloquire nei prossimi mesi per il recepimento delle misure ritenute di interesse comune e meritevoli di estensione. Il dialogo continuo e costruttivo con entrambe le parti è essenziale per garantire che il piano di welfare aziendale risponda efficacemente alle esigenze di tutti i dipendenti.



Le misure proposte non solo mirano a migliorare il benessere dei dipendenti ma anche a generare un ritorno positivo in termini di produttività e reputazione istituzionale. La valutazione dei costi iniziali e l'impatto previsto su produttività e assenteismo confermano l'efficacia potenziale di queste misure nel migliorare sia la qualità della vita lavorativa che quella personale dei dipendenti.

In conclusione, il nuovo piano di welfare aziendale rappresenta un passo avanti significativo per il CUG dell'AdSP MTS, posizionandolo come un esempio virtuoso di sostenibilità sociale e innovazione nel panorama portuale nazionale.

Proposta CUG ADSP MTS Piano WELFARE Aziendale

Misure del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'AdSP MTS da Proporre per il Piano di Welfare Aziendale

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (AdSP MTS) ha il compito di promuovere l'uguaglianza, il benessere lavorativo e la parità di genere, contribuendo a migliorare la produttività e il clima aziendale. In un'ottica di valorizzazione delle risorse umane e di aderenza alle direttive normative nazionali ed europee, proponiamo l'inserimento di una serie di misure innovative e concretamente applicabili nel Piano di Welfare Aziendale per il primo anno di attività.

Questo documento intende essere un modello pionieristico anche a livello nazionale, rappresentando una guida per altre Autorità Portuali e un punto di riferimento per Assoporti.

Proposte di Misure di Welfare Aziendale

1. Introduzione di un Sistema di Permessi Flessibili per il Work-Life Balance

Obiettivo: Migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, aumentando la soddisfazione e la produttività del personale.

- **Misura proposta:** Flessibilità nell'orario di lavoro (es. ingresso/uscita posticipata o anticipata) e introduzione di permessi retribuiti per esigenze familiari straordinarie.
- **Riferimenti normativi:** Decreto Legislativo n. 81/2015 sul lavoro agile e D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità e della paternità.
- **Impatto:** Riduzione dello stress lavorativo, aumento della produttività (+10% stimato) e minore assenteismo (-15% stimato).

Dati Analitici:

- Secondo un'indagine di SWG Zurich, il 50% degli HR manager indica un aumento della produttività come primo effetto delle iniziative di welfare, mentre oltre il 33% rileva un miglioramento del clima aziendale.

Best Practice:

- Il Porto di Rotterdam ha implementato orari di lavoro flessibili, registrando una riduzione dell'assenteismo del 20% e un incremento della produttività del 15%.

2. Voucher per Servizi di Cura e Supporto Familiare

Obiettivo: Supportare le lavoratrici e i lavoratori con responsabilità di cura verso figli minori o familiari anziani/non autosufficienti.

- **Misura proposta:** Assegnazione di voucher per asili nido, babysitter o servizi di assistenza domiciliare.

- **Riferimenti normativi:** Legge n. 53/2000 per il sostegno della genitorialità.
- **Costi:** Budget iniziale stimato: €50.000/anno (copertura per il 30% del personale con necessità).
- **Benefici:** Miglioramento della qualità della vita, maggiore engagement dei dipendenti.

Dati Analitici:

- Il Rapporto Welfare Index PMI 2024 evidenzia che il 75% delle PMI italiane ha superato il livello medio di welfare aziendale, con un impatto positivo sul benessere dei dipendenti.

Best Practice:

- Il Porto di Barcellona offre voucher per servizi di assistenza familiare, migliorando la soddisfazione dei dipendenti e riducendo il turnover del 10%.

3. Creazione di un Fondo per la Formazione Continua e Leadership Femminile

Obiettivo: Potenziare le competenze delle donne in ruoli tecnici e di leadership, favorendo l'equità professionale.

- **Misura proposta:** Corsi di formazione su soft skills, digitalizzazione e gestione di progetti, con borse di studio per lavoratrici.
- **Riferimenti normativi:** Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026.
- **Impatto:** Aumento del numero di donne in posizioni di leadership (+20% previsto in 3 anni).

Dati Analitici:

- Le imprese con un livello elevato di welfare aziendale hanno registrato un aumento dell'utile del 6,7%, rispetto al 3,7% delle aziende con livello base.

Best Practice:

- Il Porto di Anversa ha istituito programmi di mentoring per le donne, aumentando la presenza femminile in posizioni di leadership del 25% in tre anni.

4. Spazi di Lavoro Inclusivi e Accessibili

Obiettivo: Garantire pari opportunità a lavoratori con disabilità, migliorando l'accessibilità fisica e digitale degli ambienti lavorativi.

- **Misura proposta:** Adeguamento strutturale degli edifici (es. ascensori, rampe, segnaletica in Braille) e formazione del personale sulla diversità.
- **Riferimenti normativi:** Legge n. 68/1999 per il diritto al lavoro delle persone con disabilità..

Benefici: Aumento della resilienza individuale e diminuzione del turnover.

Dati Analitici:

- Il welfare aziendale contribuisce all'aumento di produttività e fatturato; le imprese con un livello elevato di welfare mostrano una crescita del fatturato del 46,5%.

Best Practice:

- Il Porto di Amburgo ha reso gli spazi di lavoro più accessibili, ottenendo un incremento della

produttività del 12% tra i dipendenti con disabilità.

5. Supporto Psicologico e Benessere Emotivo

Obiettivo: Offrire strumenti di supporto per affrontare stress e difficoltà personali o professionali.

- **Misura proposta:** Servizi di counseling aziendale e promozione del benessere psicologico tramite incontri periodici.
- **Riferimenti normativi:** Art. 2087 del Codice Civile sulla tutela del lavoratore.
- **Costi:** €25.000/anno per l'implementazione di un servizio di counseling interno.

Dati Analitici:

- Investire in programmi di supporto psicologico può portare a un ritorno sull'investimento fino a quattro volte, migliorando la capacità lavorativa e riducendo i costi sanitari.

Best Practice:

- Il Porto di Göteborg ha implementato servizi di supporto psicologico, riducendo l'assenteismo per motivi di salute mentale del 30%.

6. Premi di Produttività Legati alla Parità di Genere

Obiettivo: Incentivare comportamenti virtuosi in materia di parità e inclusione.

- **Misura proposta:** Bonus annuali per team che dimostrano buone pratiche di inclusione e rispetto delle pari opportunità.

- **Riferimenti normativi:** Decreto Interministeriale 25 giugno 2016 sui premi di produttività.
- **Impatto:** Miglioramento del morale aziendale e maggiore adesione ai valori istituzionali.

7. Iniziative di Sensibilizzazione e Comunicazione

Obiettivo: Promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità.

- **Misura proposta:** Workshop, eventi e campagne di sensibilizzazione su parità di genere, inclusione e lotta alle discriminazioni.
- **Benefici:** Rafforzamento dell'identità aziendale, visibilità a livello locale e nazionale.

Dati Analitici:

- Il 68,4% delle PMI italiane ha raggiunto un livello almeno medio di welfare aziendale, evidenziando l'importanza di una cultura inclusiva.

Best Practice:

- Il Porto di Lisbona organizza regolarmente workshop sulla diversità, migliorando il clima aziendale e riducendo i conflitti interni del 20%.

8. Congedo "Parità di Genere"

Proposta: Introdurre un congedo obbligatorio e retribuito per i padri (o partner) non inferiore a 30 giorni, al fine di promuovere un'equa divisione delle responsabilità genitoriali.

- **Benefici:**

- Aumento dell'equità di genere nella gestione familiare.
- Riduzione del rischio di discriminazione verso le donne in età fertile.
- **Riferimento normativo:** Direttiva UE 2019/1158 sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

9. Congedo "Adattivo" per Famiglie Monogenitoriali

Proposta: Offrire congedi parentali raddoppiati per i genitori single, permettendo loro di gestire in autonomia le esigenze familiari.

- **Benefici:**
 - Supporto concreto a una categoria spesso in difficoltà.
 - Riduzione dello stress per i genitori senza un partner di supporto.

10. Congedo per Famiglie Arcobaleno

Proposta: Garantire pieno accesso ai congedi parentali per genitori dello stesso sesso o di genere diverso, con particolare attenzione alla parità di trattamento e all'inclusione.

Benefici:

- Inclusione delle famiglie arcobaleno nel welfare aziendale.
- Miglioramento della reputazione aziendale come datore di lavoro inclusivo.

12. Congedo di Inserimento Scolastico

Proposta: Offrire ai genitori un congedo retribuito di 3-5 giorni all'anno per accompagnare il figlio nei primi giorni di scuola o per gestire periodi di adattamento.

- **Benefici:**
 - Semplifica la gestione delle esigenze familiari durante momenti cruciali.
 - Aumenta il senso di sicurezza e supporto da parte dell'azienda.

13. Congedo per Attività Extracurricolari

Proposta: Offrire un congedo annuale retribuito di 1-2 giorni per consentire ai genitori di partecipare a eventi scolastici o sportivi importanti dei figli.

- **Benefici:**
 - Rafforzamento del legame familiare.
 - Valorizzazione del ruolo genitoriale senza penalizzazioni sul lavoro.

Proiezione dei Costi:

- Per una valutazione iniziale sui costi (autorità portuale di 190 persone):
 - **Voucher per Servizi di Cura:**
€50.000/anno (copertura per circa 60 persone).
 - **Supporto Psicologico:**
€20.000-25.000/anno per counseling interno o partnership con enti esterni.
 - **Premi di Produttività:**
€30.000-40.000/anno (ipotesi di bonus di €1.000 per 30-40 persone).
 - **Congedi Retribuiti:** Il costo dipenderà dal numero di giorni extra e dalla media delle retribuzioni.

Impatto e KPI:

- Sugeriamo indicatori di performance (KPI) per monitorare il successo delle iniziative:
 - Riduzione dell'assenteismo.
 - Aumento del tasso di soddisfazione del personale (survey interna).
 - Numero di dipendenti che beneficiano di ciascuna misura

Valutazione Complessiva

Queste proposte sono allineate ai principali obiettivi strategici dell'AdSP MTS e possono essere sostenute grazie a un approccio bilanciato tra benefici aziendali e costi. Investire in un welfare inclusivo non solo migliora il benessere dei dipendenti ma genera un ritorno positivo in termini di produttività e reputazione istituzionale.

Il presente documento rappresenta un primo passo per rendere il CUG dell'AdSP MTS un punto di riferimento a livello nazionale. Il lavoro svolto in questa direzione non solo contribuirà al miglioramento del clima aziendale interno, ma posizionerà l'Autorità di Sistema Portuale MTS come esempio virtuoso di sostenibilità sociale e innovazione.

Un Passo Avanti per la Sicurezza: la ADSP MTS Lancia il Primo Piano Antiviolenza in Italia nel nostro settore

Il Porto di Livorno segna una pietra miliare nella sicurezza e nel benessere lavorativo introducendo il primo Piano Strategico Antiviolenza (P.O.R.T.O.) tra i porti italiani. Approvato di recente, questo piano è frutto dell'iniziativa del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e pone l'AdSP-MTS (Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale) all'avanguardia nella lotta contro la violenza e le discriminazioni sul posto di lavoro.

Il Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O., acronimo di Prevenire, Organizzare, Rispondere, Tutelare, Orientare, si impegna a creare un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, prevenendo attivamente ogni forma di discriminazione, violenza e molestia. Questo progetto rispecchia l'impegno dell'AdSP-MTS a tutelare la dignità e la sicurezza dei lavoratori, aderendo strettamente ai principi costituzionali e alle normative nazionali ed internazionali in materia di sicurezza sul lavoro e diritti umani.

Le misure chiave del piano includono:

Formazione Obbligatoria: Tutto il personale sarà coinvolto in corsi di formazione annuali su parità di genere, gestione dei conflitti e prevenzione delle molestie.

Codice di Comportamento: Integrazione del piano nel codice di comportamento esistente, con sanzioni disciplinari per chi viola le nuove norme.

Bimestrale CUG FEBBRAIO MARZO 2025

Campagne di Sensibilizzazione: Campagne regolari per aumentare la consapevolezza sulle tematiche di violenza e discriminazione.

Sistema di Segnalazione Riservato: Una piattaforma digitale per le segnalazioni anonime e sicure di episodi di violenza o molestie.

Supporto Psicologico: Un servizio di ascolto riservato per offrire supporto e consulenza alle vittime.

Questo piano sarà sottoposto a un periodo di prova di dodici mesi, al termine del quale sarà valutato e, se necessario, modificato per meglio rispondere alle esigenze del personale.

Con l'adozione di questo piano, il Porto di Livorno non solo migliora la sicurezza e il benessere dei suoi dipendenti ma stabilisce anche un nuovo standard di riferimento per le altre autorità portuali italiane. Questo approccio proattivo alla prevenzione e gestione della violenza sul posto di lavoro è un esempio eccellente di come le politiche di welfare possono essere efficacemente integrate nelle strutture lavorative moderne.



Riforma della Legge 84/94: Verso una Portualità Inclusiva e Innovativa



L'attuale panorama legislativo portuale italiano, regolato dalla legge 84/94, si trova di fronte a una svolta cruciale: la necessità di integrare l'equità di genere nelle sue strutture decisionali. Questa riforma non rappresenta solo un adeguamento ai principi di giustizia sociale, ma un passo verso l'innovazione e la competitività nel contesto globale del settore marittimo.

L'Impatto dell'Inclusione Femminile nei Porti Europei

Guardando ai porti di Rotterdam e Los Angeles, vediamo che le quote di genere non sono un mero esercizio di equità, ma strumenti di crescita strategica. Questi porti hanno adottato politiche volte a valorizzare il talento femminile in tutti i livelli organizzativi, trasformando la diversità in un motore di innovazione e performance. In Europa, la legislazione antidiscriminatoria ha posto le basi per

un ambiente lavorativo più equo e inclusivo. Norme contro la discriminazione di genere nelle assunzioni, promozioni, e retribuzioni, nonché supporto per l'equilibrio vita-lavoro, rappresentano un esempio da seguire per una riforma efficace della legge 84/94

Le Quote di Genere: Una Necessità Temporanea ma Strategica

Le quote di genere vengono spesso fraintese come una forzatura che mina il merito, ma in realtà, servono a correggere storici squilibri. Implementate come misure provvisorie con revisioni periodiche, possono garantire che talenti femminili altamente qualificati non vengano esclusi a causa di pregiudizi radicati. Esse rappresentano un ponte verso un'equità organica e sostenibile, mentre il settore si adatta a una cultura più inclusiva. I dati dimostrano che, nonostante i progressi tecnologici abbiano ridotto la necessità di forza fisica nei porti, la presenza femminile rimane significativamente bassa. Questo evidenzia una barriera culturale persistente che le quote mirano a smantellare, accelerando il processo di inclusione. Porti che hanno adottato quote di genere riferiscono non solo un aumento della presenza femminile, ma anche miglioramenti nella qualità delle decisioni e nell'ambiente lavorativo. Questi esempi internazionali servono da faro per mostrare come le politiche inclusive possano portare a un circolo virtuoso di crescita e innovazione.

È cruciale sfidare l'idea che le quote di genere minino il merito. In realtà, ampliano la base da cui attingere talento, promuovendo una selezione più ampia e meno vincolata da pregiudizi inconsci, arricchendo così il merito stesso all'interno delle organizzazioni portuali. Integrare le quote di genere nella riforma della legge 84/94 non è solo un atto di giustizia sociale, ma una strategia per alimentare l'innovazione e la competitività dei porti italiani. Un approccio progressista e aperto alle dinamiche globali di inclusione può trasformare i porti italiani in leader di un futuro sostenibile e equo nel settore marittimo. Questa riforma, dunque, rappresenta un investimento nel capitale umano che definirà il successo dei porti nel XXI secolo, facendo dell'Italia un esempio di eccellenza e di responsabilità sociale a livello internazionale.

A. Querci Presidente CUG ADSP MTS

Gentili partecipanti, colleghi, e amici,

Oggi rappresenta un'importante pietra miliare nel nostro impegno continuo verso l'equità di genere all'interno dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale. Come Segretario Generale di questo Ente, sono orgoglioso di aprire questa giornata di lavoro, un evento che segna un passo significativo nel nostro cammino verso la certificazione di genere.

Abbiamo intrapreso questo processo perché crediamo fermamente nell'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo e paritario. In questi mesi, grazie anche alla preziosa opera del CUG e del gruppo di lavoro interno istituito per supportare le attività del Comitato Unico di Garanzia, sono stati compiuti passi concreti: dalla proposta di un nuovo piano welfare aziendale che risponde meglio alle esigenze di tutti i dipendenti, alla messa a punto di un piano di azione contro la violenza di genere, fino all'integrazione di programmi esterni come il nostro innovativo progetto "Ti Porto al Cinema" che coinvolge le scuole e promuove una cultura di rispetto e uguaglianza fin dalla giovane età.

Questi sono solo alcuni dei tasselli di un mosaico più ampio che stiamo costruendo insieme. Ma non ci fermiamo qui. Il nostro obiettivo a medio e lungo termine è di crescere e rafforzare queste iniziative, integrando sempre più la dimensione di genere in tutte le attività e i livelli decisionali del nostro settore. Ci impegniamo a promuovere politiche che supportano non solo la formazione, ma anche l'occupazione femminile,

contribuendo attivamente al recupero del gender gap.

Il valore di queste iniziative va ben oltre il nostro ambito locale. Noi, come Autorità di Sistema Portuale, abbiamo il ruolo e la responsabilità di agire come promotori a livello nazionale, dimostrando come l'integrazione di politiche di genere possa effettivamente elevare gli standard di tutta l'industria portuale italiana. Questo impegno non solo migliora il nostro ambiente di lavoro, ma contribuisce anche a modellare il futuro del nostro settore, rendendolo più giusto, inclusivo e sostenibile.

Oggi, insieme a voi, vogliamo riflettere su come possiamo continuare a migliorare e ampliare il nostro impatto, prendendo spunto dalle vostre esperienze, suggerimenti e dalle pratiche migliori. La vostra partecipazione è fondamentale per noi: solo attraverso un dialogo aperto e costruttivo possiamo sperare di realizzare la nostra visione.

Vi ringrazio per la vostra presenza e il vostro impegno, e siamo entusiasti di ascoltare le vostre idee e di lavorare insieme per una realtà portuale sempre più equa e inclusiva. Ogni passo che compiamo verso l'uguaglianza di genere rafforza la nostra comunità e il nostro settore. Con il vostro supporto, continueremo a lavorare per essere non solo un porto sicuro per le merci, ma anche un faro di progresso e inclusione nel panorama portuale italiano e internazionale.

Intervento del SG Matteo Paroli alla giornata di consultazione degli Stakeholders per la Gender Certification