

PORTO E COMUNITÀ

OTTOBRE/NOVEMBRE 2025



Il Mediterraneo dell'equità!
persone, porti, futuro condiviso

Editoriale della Presidente del CUG

Un filo di coerenza, una rotta di futuro

Ogni numero del nostro giornalino nasce da un'idea semplice: raccontare il porto non solo come luogo di lavoro, ma come **comunità viva**, fatta di persone, diritti e trasformazioni.

Il numero di ottobre–novembre si apre con una consapevolezza nuova: la parità di genere e l'inclusione non sono più temi laterali, ma **assi centrali della modernità portuale**.

Ne abbiamo parlato il **7 ottobre al LEM di Livorno**, durante la conferenza *"Porti inclusivi del Mediterraneo"*, dove istituzioni, sindacati e università hanno riconosciuto che l'inclusione è ormai una **condizione strutturale di competitività**. I porti, luoghi per eccellenza di incontro e scambio, possono diventare modelli di cittadinanza economica: **luoghi che accolgono la diversità e la trasformano in valore collettivo**.

I contributi raccolti in questo numero delineano un percorso coerente e progressivo: dal **Gender Gap Report 2025**, che ci ricorda quanto lunga sia ancora la strada per la parità, al **report della Direzione**

Demanio e Lavoro Portuale, che fotografa la realtà del lavoro femminile nei porti dell'AdSP MTS.

Numeri che parlano chiaro: le donne sono ancora poche, ma la loro presenza cresce, e con essa cresce la consapevolezza del valore che portano.

Accanto ai dati, trovano spazio i **nuovi strumenti europei**, come la **Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva**, che introduce un diritto concreto alla conoscenza e alla parità salariale.

Nel nostro contesto, la sfida è grande: applicare questi principi alla realtà portuale, dove convivono imprese diverse, contratti differenti e culture professionali consolidate. Ma è proprio nei contesti complessi che l'innovazione può diventare cultura.

Il **CUG** è nato per questo: per unire dati, esperienze e valori, e tradurli in **azioni concrete**.

Nel box finale di questo numero troverete cinque proposte operative: mappatura delle retribuzioni, trasparenza nei criteri di avanzamento, formazione, inserimento di clausole di parità nei bandi e valorizzazione pubblica dei risultati.

Cinque passi semplici, ma capaci di orientare una trasformazione reale.

“Non possiamo aspettare altre cinque generazioni . Gender gap: i numeri, le cause, la responsabilità di cambiare”



Il gender gap in Italia e nel mondo: numeri, cause, prospettive

Il “gender gap” misura la distanza tra donne e uomini nell’accesso a risorse, opportunità e diritti: dal lavoro alla retribuzione, dall’istruzione alla salute, fino ai ruoli decisionali nella società e nell’economia.

Non è una differenza biologica, ma una **disparità sociale ed economica** che pesa ogni giorno sul futuro di milioni di donne.

Un traguardo lontano 123 anni

Secondo il **Global Gender Gap Report 2025** del *World Economic Forum*, serviranno ancora **123 anni** per raggiungere la piena parità tra uomini e donne.

Per dare un’idea, una generazione dura circa 25 anni: significa che, se non

acceleriamo, dovranno passare **cinque generazioni** prima di colmare il divario.

Nel 2019 sembrava servissero “solo” 99 anni. Poi è arrivata la pandemia: il Covid-19 ha cancellato in pochi mesi progressi costruiti in decenni.

La stima è balzata a **135,6 anni**: una generazione perduta.

I settori più colpiti – servizi, commercio, comunicazione – erano anche quelli dove lavorano più donne. Moltissime hanno lasciato il lavoro per sostenere la didattica a distanza e la cura familiare.

Negli ultimi anni il trend è rimasto quasi fermo (131–136 anni). Solo nel 2025 si è scesi a 123.

Un piccolo passo avanti, ma il messaggio resta chiaro: **nessuna economia al mondo ha ancora colmato il divario di genere**, e ogni crisi scarica sulle donne il prezzo più alto.

Le radici del divario in Italia

In Italia il gender gap si manifesta in cinque aree chiave:

- bassa partecipazione femminile al lavoro,
- difficoltà di conciliazione tra carriera e vita privata,
- persistenza degli stereotipi,
- barriere all'accesso ai vertici,
- forti differenze territoriali.

Occupazione femminile ancora bassa

Nel 2024, secondo *Eurostat*, il tasso medio di occupazione nell'UE (20–64 anni) era **75,8%**.

In Italia? **67,1%**, tra i più bassi d'Europa. Il divario di genere resta profondo: 76,8% per gli uomini contro **57,4% per le donne**. Una forbice di **19,4 punti**, quasi il doppio rispetto alla media europea. A ciò si aggiungono salari più bassi, meno ore retribuite, minore accesso ai ruoli dirigenziali e, di conseguenza, **pensioni più povere**.

Conciliare lavoro e famiglia: una sfida aperta

Le donne italiane restano le principali responsabili della cura domestica e familiare.

Non solo per cultura, ma per **carenza di servizi**: asili nido insufficienti, orari rigidi, welfare frammentato.

Eppure, come mostra la *Banca d'Italia* (*luglio 2025*), **lo smart working** ha avuto effetti positivi sull'occupazione femminile, specie nel Mezzogiorno. Molte aziende, però, stanno tornando indietro, riducendo questa opportunità di inclusione.

Sui congedi, poi, restiamo in fondo alla classifica europea:

- **5 mesi** per la maternità,
- **10 giorni** per la paternità,

- congedo parentale condiviso ma poco usato per l'indennità ridotta.

In altri Paesi i congedi diventano “**gender neutral**”, per favorire un'equa condivisione della cura e superare gli stereotipi.

Stereotipi che resistono

Ancora oggi il pregiudizio divide i mestieri “da uomo” e “da donna”.

Nel recruiting capita che a un uomo si chieda se potrà viaggiare per lavoro, a una donna se potrà farlo *nonostante* marito e figli.

Le materie **STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)** restano dominate dagli uomini: nel 2023 solo il **16,8% delle donne** tra 25 e 34 anni ha conseguito una laurea STEM, contro il 37% degli uomini (*ISTAT, 2024*).

Eppure proprio questi settori sono quelli con le migliori prospettive di carriera.

Leadership e rappresentanza

Tra il 2015 e il 2024, la presenza femminile nei ruoli di vertice è salita:

- **dal 25,7% al 28,1%** nel top management,
- **dal 31,5% al 33,4%** nel middle management (*WEF 2025*).

Ma il “**soffitto di cristallo**” non è ancora infranto.

E non è solo una questione di giustizia: le aziende con leadership diversificate sono più innovative, resilienti e capaci di attrarre talenti.

Nord e Sud, due Italie

Nel Mezzogiorno il tasso di occupazione femminile scende sotto il **40%** (*Eurostat 2024*).

Un divario territoriale che non riguarda solo il lavoro, ma anche l'accesso ai

servizi e alle opportunità formative.
È il segno che il gender gap in Italia non è uniforme, ma **moltiplicato dalle disuguaglianze locali**.

E adesso?

Servono azioni concrete, non slogan. Le istituzioni, le imprese e ciascuno di noi hanno una parte di responsabilità. Colmare il gender gap non è solo una questione di equità, ma **di intelligenza collettiva**: perché un Paese che spreca il 50% del suo talento non potrà mai crescere davvero.



Box – I 5 numeri del Gender Gap 2025

- 1 123 anni** — il tempo stimato per raggiungere la piena parità tra uomini e donne nel mondo (*WEF 2025*).
- 2 57,4%** — tasso di occupazione femminile in Italia, contro il **76,8%** maschile (*Eurostat 2024*).
- 3 19,4 punti** — il divario occupazionale tra i generi in Italia, quasi il doppio della media UE.
- 4 16,8%** — le donne tra i 25 e i 34 anni con una laurea STEM (*ISTAT 2024*).
- 5 28,1%** — la quota di donne nei ruoli di top management nel mondo (*WEF 2025*).

GENDER EQUITY IN CIFRE

“Lavoro femminile nei porti dell’ADSP MTS: dati, dinamiche e sfide per l’equità di genere”

A cura della Direzione Demanio e
lavoro Portuale.

P. Innocenti . Yari Petroni

Introduzione

Il lavoro portuale, tradizionalmente percepito come mondo maschile, sta lentamente cambiando volto. I dati che la Direzione Demanio e Lavoro Portuale ha elaborato raccontano una realtà in evoluzione, dove la presenza femminile, pur ancora minoritaria, comincia ad affermarsi anche nei contesti operativi.

Le donne oggi rappresentano il 7% circa del totale delle lavoratrici e dei turni nei porti dell’Autorità di Sistema del Mar Tirreno Settentrionale. Un numero che può sembrare piccolo, ma che assume un significato profondo se si considera il contesto storico e culturale in cui si inserisce. Le lavoratrici non sono solo presenti: sono competenti, resilienti e parte integrante dei cicli produttivi portuali, soprattutto in ruoli generici e specializzati legati ai traffici Ro-Ro, forestali e container.

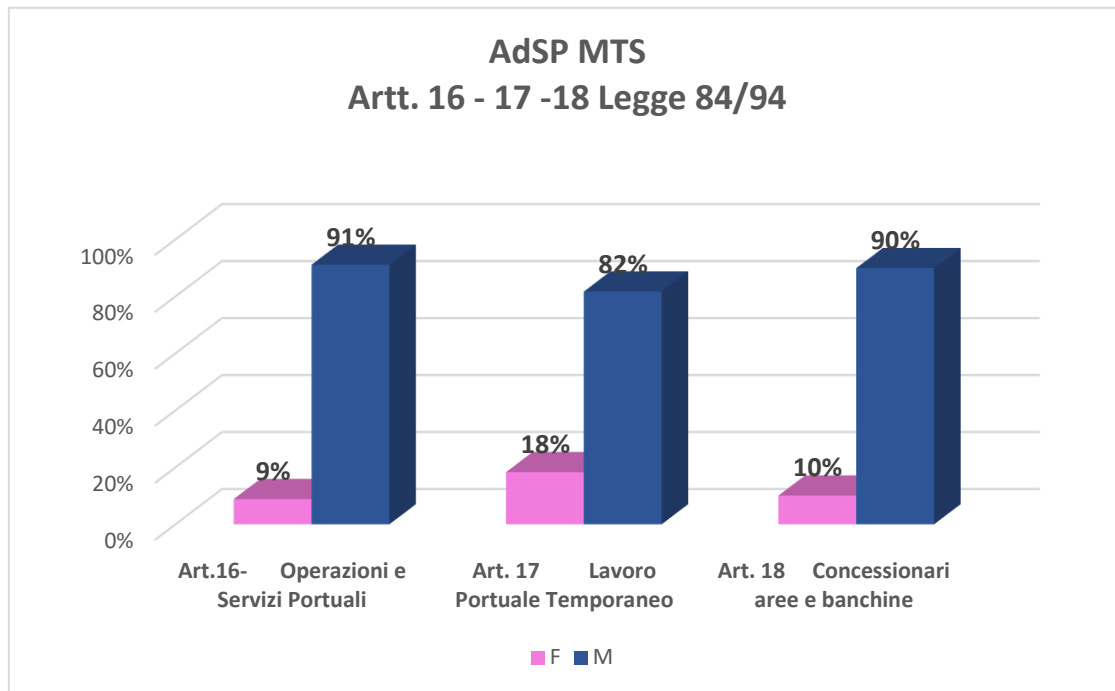
Questa analisi evidenzia anche le diverse modalità con cui le donne si inseriscono nelle varie tipologie di impresa portuale: maggiore presenza nelle imprese ex art. 17 e art. 18, più bassa in quelle ex art. 16, dove la dimensione fisica del lavoro resta una barriera d’accesso. Tuttavia, anche qui si intravedono segni di cambiamento, grazie a un’evoluzione tecnologica che rende i processi più sicuri e meno dipendenti dalla forza fisica, aprendo nuove possibilità di partecipazione femminile.

Il CUG considera questi numeri non come un punto d’arrivo, ma come **una base di partenza** per costruire politiche più inclusive: formazione mirata, pari accesso ai percorsi di qualificazione professionale, valorizzazione delle competenze tecniche e nuove modalità di conciliazione tra vita e lavoro.

Il porto di Livorno, e con esso quelli di Piombino e Portoferraio, possono diventare laboratori di equità, dove le donne non chiedono privilegi ma **spazi reali di crescita e riconoscimento**.

Perché la modernità di un porto non si misura solo dalla capacità di movimentare merci, ma anche da quella di **liberare il potenziale umano di tutte le persone che vi lavorano**.

I dati consuntivi relativi alla suddivisione tra gli artt. 16-17-18 della legge 84/94, che vede numeri importanti nel settore maschile, è interessante vedere come la presenza maggiore di lavoratrici operative, rispetto al totale dell'organico, si riscontra nell'impresa autorizzata ex art.17 ed a seguire nelle imprese autorizzate ex art. 18 e poi nelle imprese ex art. 16 (operazioni e servizi):

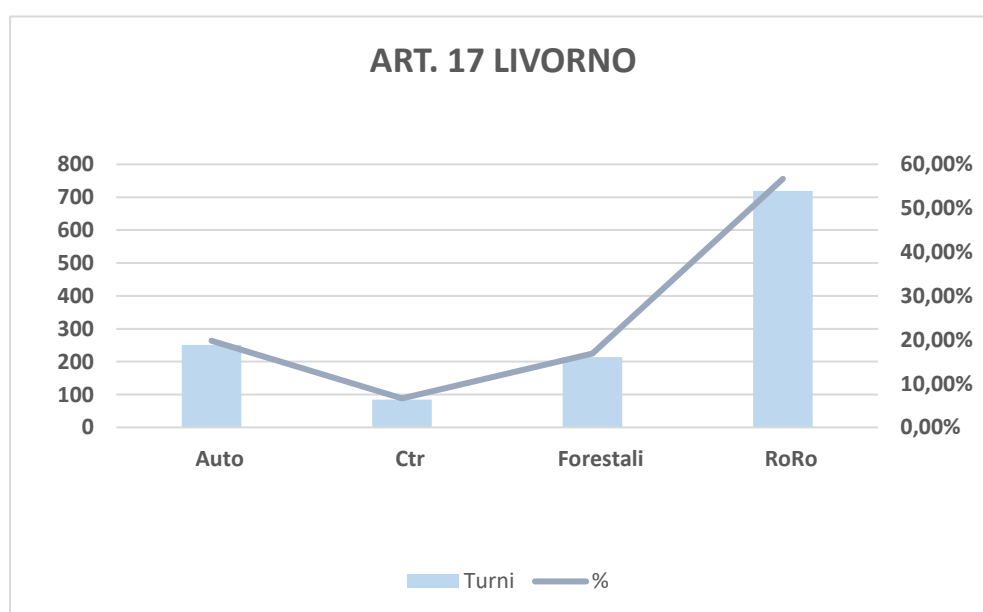


Se spostiamo la nostra attenzione sugli avviamenti al lavoro nel porto di Livorno, maggiormente interessato dal numero degli avviamenti, vediamo che anche sotto questo aspetto la presenza maggiore di lavoratrici avviate si riscontra nell'impresa autorizzata ex art. 17 verso imprese ex art. 16 per le operazioni portuali ed a seguire nei Servizi Connessi al Trasferimento della Merce

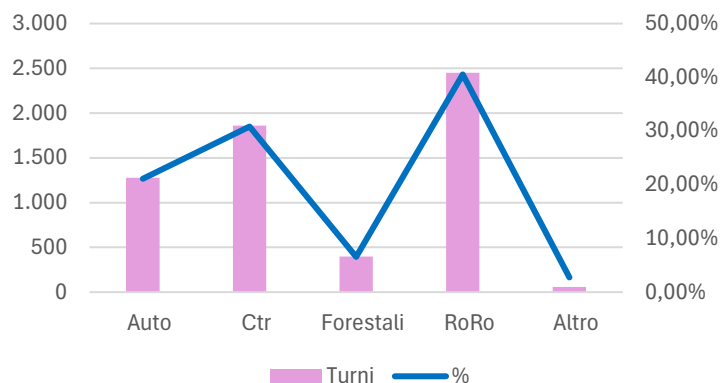
LAVORO FEMMINILE

	TOTALE AVVIATI	TOTALE DONNE AVVIATE	%	TOTALE TURNI	TOTALE TURNI DONNE	%
Art. 17 Livorno	57	11	19,30%	8.323	1.295	15,60%
Art. 16 Operazioni Livorno	334	30	8,98%	79.122	6.213	7,85%
Art.16 Servizi S1 Livorno	14	0	0,00%	2.756	0	0,00%
Art.16 Servizi S2 Livorno	97	8	8,25%	20.302	1.307	6,44%
Art.16 Servizi S3 Livorno	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Art.16 Servizi S4 Livorno	3	0	0,00%	327	0	0,00%
Art. 16 Terminalisti Livorno	468	33	7,05%	106.461	3.530	3,32%
TOTALE LIVORNO	973	74	7,61%	217.291	12.345	5,68%
Imprese Porto di Piombino	76	0	0,00%	14.011	0	5,34%
TOTALE PORTI ADSP MTS	1.049	74	7,05%	231.302	12.345	5,34%

Il personale femminile appartenente all'impresa autorizzata ex art. 17 a Livorno risulta impiegato principalmente in mansioni legate ai Profili Generici con il 98% (rizzaggio/derizzaggio nei cicli RoRo ed Auto) ed il restante 2% svolge esclusivamente mansioni legate ai profili specializzati (Carrellisti nel Ciclo Forestali)

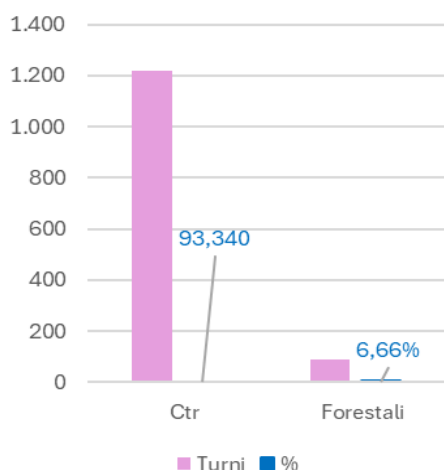


ART. 16 - OPERAZIONI-LIVORNO



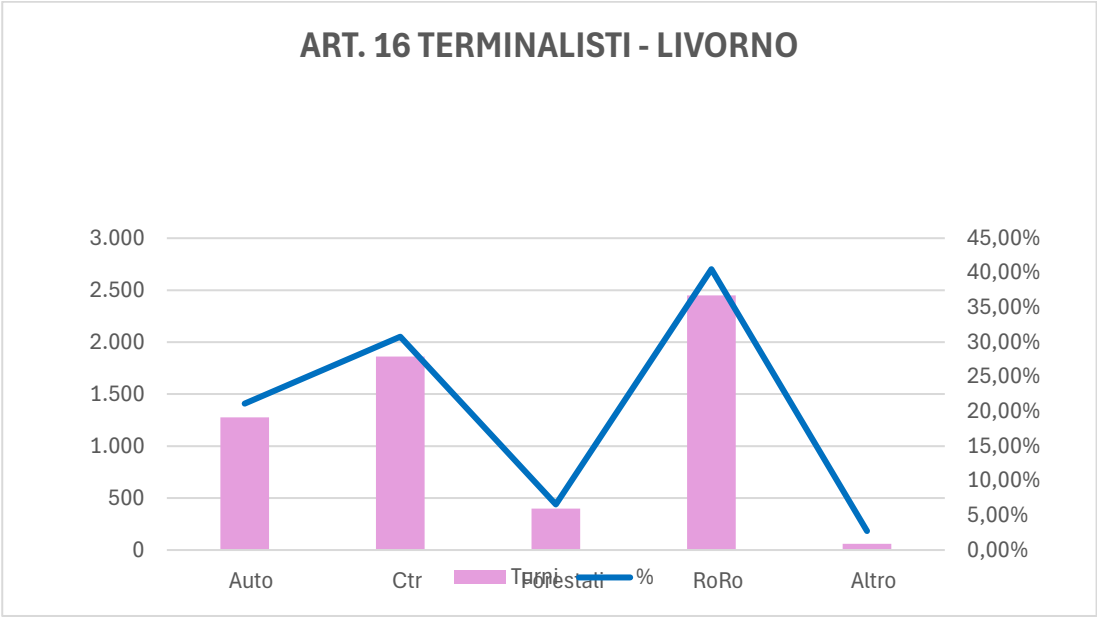
Anche il personale femminile appartenente alle imprese autorizzate ex art. 16 Operazioni svolge mansioni legati ai profili Generici con una percentuale oltre il 97% (rizzaggio, derizzaggio nei cicli RoRo, Ctr ed Auto) e solo quasi 3% svolge mansioni legate ai profili specializzati (Carrellisti Ciclo Forestali)

ART. 16-SERVIZI



Il personale femminile appartenente alle imprese autorizzate ex art. 16 Servizi connessi al trasferimento della merce, nel porto di Livorno, svolge esclusivamente (100%) mansioni legate ai profili specializzati (autisti di trattori portuali nel ciclo RoRo)

Il personale femminile delle imprese ex art. 16 terminaliste è impiegato principalmente in mansioni legate ai profili specializzati con una percentuale del 53% (carrellisti nel ciclo Forestali e carrellisti nel ciclo Ctr)



Verso la Trasparenza Salariale

Una sfida europea che ci riguarda da vicino

“Parità salariale per uno stesso lavoro” non è uno slogan, ma un principio fondante dell’Unione Europea, sancito già dall’**articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (TFUE)** e dalla **Carta dei Diritti Fondamentali**. Tuttavia, in Europa come in Italia, questo diritto resta in larga parte inapplicato.

Per questo, il **10 maggio 2023** è stata adottata la **Direttiva (UE) 2023/970** sulla *trasparenza retributiva*, entrata in vigore il **6 giugno 2023** e da recepire negli ordinamenti nazionali entro il **7 giugno 2026**.

Una direttiva che non si limita a raccomandare, ma **impone strumenti concreti** per rendere visibili e superabili le disuguaglianze retributive di genere.



Perché serve una Direttiva sulla trasparenza retributiva

Secondo i dati della **Commissione Europea (2024)**, le donne nell'UE guadagnano in media **il 12,7% in meno** rispetto agli uomini per un lavoro di pari valore.

In Italia, secondo l'**ISTAT 2024**, il *gender pay gap medio lordo* è **del 9,3%**, ma si

amplifica in alcuni settori — tra cui logistica, trasporti e portualità — dove le differenze salariali e di carriera si intrecciano con una minore presenza femminile nei ruoli apicali.

Nel contesto portuale, il divario retributivo non è solo economico: riguarda anche **l'accesso alle posizioni professionali più stabili e qualificate**, spesso concentrate nei cicli operativi più tradizionali e a prevalenza maschile. Rendere trasparenti i criteri retributivi e i percorsi di carriera significa, quindi, **riconoscere e valorizzare il merito**, superando gli automatismi di genere ancora radicati nelle dinamiche aziendali e organizzative.

Le novità principali della Direttiva (UE) 2023/970

La Direttiva si fonda su **quattro pilastri giuridici e operativi**, che ridefiniscono i rapporti tra lavoratore e datore di lavoro in materia di equità retributiva.

1. Trasparenza pre-assunzione

Le aziende saranno obbligate a **indicare la fascia retributiva** prevista per ogni posizione già nell'annuncio di lavoro, o comunque a comunicarla prima del colloquio.

È vietato chiedere ai candidati la retribuzione percepita in precedenti impieghi, per evitare che le disuguaglianze pregresse si perpetuino.

2. Diritto individuale all'informazione

Ogni lavoratore e lavoratrice potrà richiedere informazioni su:

- il proprio livello retributivo;
- i criteri oggettivi che ne determinano la definizione;

- gli eventuali scostamenti rispetto ai colleghi che svolgono mansioni di pari valore.

Questi criteri dovranno essere **oggettivi, verificabili e neutri rispetto al genere**, come stabilito dall'**art. 5 della Direttiva**.

3. Obbligo di report e monitoraggio

Le imprese con più di **100 dipendenti** dovranno pubblicare ogni anno dati sul *gender pay gap* interno.

Quelle con oltre **250 dipendenti** saranno tenute a realizzare **analisi congiunte con le rappresentanze sindacali**, se la differenza retributiva supera il 5%, per individuare cause e soluzioni.

4. Sanzioni e inversione dell'onere della prova

In caso di contenzioso, spetta al datore di lavoro dimostrare di non aver discriminato. Gli Stati membri dovranno prevedere **sanzioni efficaci e dissuasive** e garantire il diritto al risarcimento per i lavoratori discriminati (*art. 18-20 Direttiva*).

Cosa significa per il settore portuale

Nel mondo portuale — regolato in Italia dalla **Legge 84/94** e caratterizzato da una pluralità di imprese (artt. 16, 17, 18) e forme contrattuali — l'applicazione della direttiva rappresenta una **sfida complessa ma strategica**.

- **Trasparenza nelle gare e nei contratti di servizio:** introdurre criteri di parità retributiva come requisito nei bandi e nelle convenzioni tra Autorità Portuale e operatori.
- **Valorizzazione delle competenze femminili:** nei cicli operativi, logistici e tecnici, la trasparenza

salariale può sostenere percorsi di qualificazione e promozione oggi poco visibili.

- **Rilevazione e analisi dei dati:** l'AdSP MTS, attraverso il CUG, può anticipare gli obblighi europei realizzando un **monitoraggio interno dei livelli retributivi e delle progressioni di carriera**, distinguendo per genere e tipologia di mansione.
- **Cultura della parità come vantaggio competitivo:** nei porti più innovativi d'Europa (Rotterdam, Valencia, Anversa), la parità retributiva è considerata parte integrante delle politiche ESG. È una leva di reputazione e attrattività, anche verso investitori e operatori internazionali.



Il ruolo del CUG dell'AdSP MTS

Il Comitato Unico di Garanzia può svolgere un ruolo propulsivo nel processo di attuazione della direttiva:

- promuovendo **audit interni di equità retributiva**,
- elaborando linee guida locali per la **trasparenza dei criteri di avanzamento**,

- favorendo la **formazione dei dirigenti e dei responsabili del personale** sui principi della parità salariale,
- e sostenendo iniziative di **benchmark** con altre Autorità portuali europee.

La trasparenza, nel mondo del lavoro, è come un faro nel porto: illumina disuguaglianze nascoste e consente a tutti di navigare con regole chiare.

Uno sguardo al futuro

Il 2026 non è lontano. Ma il cambiamento non deve cominciare con l'entrata in vigore della norma: deve iniziare ora, nei comportamenti e nelle pratiche quotidiane.

La trasparenza salariale non è un mero adempimento burocratico, ma un **principio di equità sostanziale** che rafforza fiducia, merito e senso di appartenenza.

In un sistema come quello portuale, fatto di reti, imprese e persone, la giustizia retributiva può diventare un segno distintivo di modernità.

Come prepararsi alla Direttiva sulla Trasparenza Retributiva

Cinque azioni concrete che un ente pubblico può avviare già oggi

1 Avviare una mappatura interna delle retribuzioni

Raccogliere in modo sistematico i dati salariali per categoria, qualifica e genere. Questo è il primo passo per capire dove si annidano gli squilibri e predisporre azioni correttive.

2 Rendere trasparenti i criteri di valutazione e avanzamento

Stabilire parametri chiari, oggettivi e condivisi per le progressioni economiche e di carriera. La chiarezza dei criteri è la miglior difesa contro le discriminazioni implicite.

3 Formare dirigenti e responsabili del personale

Offrire percorsi specifici su parità retributiva, bias inconsci e strumenti di negoziazione equa. La consapevolezza è la chiave per cambiare le pratiche, non solo le norme.

4 Integrare la parità salariale nei processi di appalto e concessione

Nei porti, dove operano molte imprese autorizzate ex art. 16, 17 e 18, inserire nei bandi e nelle convenzioni clausole che valorizzino le aziende con politiche retributive trasparenti e certificate.

5 Comunicare e valorizzare i risultati

Pubblicare report periodici, anche sintetici, per condividere i progressi fatti. La trasparenza non è solo un obbligo normativo: è un messaggio di fiducia verso le persone che lavorano.

 *Il CUG dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale accompagna questo percorso verso una nuova cultura della giustizia retributiva. Perché la parità, nei porti come altrove, non si dichiara: si costruisce, giorno dopo giorno.*

Porti inclusivi del Mediterraneo: il futuro si costruisce insieme

Dal LEM di Livorno un nuovo dialogo europeo su parità, diritti e lavoro portuale

● A cura del Comitato Unico di Garanzia – Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale

C'è un'energia nuova che attraversa i porti, e il 7 ottobre al **LEM di Livorno** l'abbiamo sentita forte.

La conferenza "**Porti inclusivi del Mediterraneo**", organizzata dal **Comitato Unico di Garanzia dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale**, ha riunito istituzioni, imprese, rappresentanze sindacali, università e associazioni per discutere un tema che è insieme sociale, economico e culturale: **l'inclusione come fattore di competitività e coesione nel sistema portuale mediterraneo**.



Un messaggio chiaro: l'inclusione non è accessoria

Fin dall'apertura, è emerso un messaggio netto: parlare di equità di

genere e di inclusione non significa deviare dall'agenda dello sviluppo portuale, ma **rafforzarla**.

L'inclusione, nei porti, è ormai una **condizione strutturale di innovazione**: significa più sicurezza, più motivazione, più capacità di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e sociali.

Negli interventi del Commissario Gariglio, dei rappresentanti sindacali e degli esperti intervenuti, si è ribadito come i porti italiani debbano diventare **laboratori di cittadinanza e lavoro equo**, parte di una rete mediterranea capace di condividere buone pratiche e standard comuni.

Un Mediterraneo che non sia solo corridoio commerciale, ma anche **spazio di diritti e di umanità condivisa**.

Dalla parità di genere alla parità di accesso

La conferenza ha posto al centro il ruolo delle **donne nei porti**, ma ha saputo ampliare la riflessione: inclusione come parità di accesso alle opportunità, indipendentemente dal genere, dall'età, dalle abilità fisiche o dalle origini. Sono stati citati i risultati della **certificazione UNI/PdR 125**, che ha reso l'Autorità Portuale del Mar Tirreno Settentrionale una delle prime in Italia a certificare le proprie politiche di genere, e il lavoro del **CUG** nel favorire un approccio sistemico alla parità.

Il dibattito ha sottolineato che il **Mediterraneo è una frontiera non solo geografica, ma sociale**, dove il porto diventa un luogo simbolico di incontro e trasformazione.

Da Livorno può partire un modello nuovo: un **porto inclusivo**, che integra innovazione tecnologica, giustizia sociale e responsabilità ambientale.



Un patto tra istituzioni e persone

Molti interventi hanno toccato un punto cruciale: **nessuna inclusione è possibile senza corresponsabilità**.

Le istituzioni devono creare le condizioni, ma serve la partecipazione attiva delle persone.

Il **CUG dell'AdSP MTS** ha raccolto questa sfida, proponendo la costruzione di un **“Patto per la Parità nei Porti”**, da sviluppare insieme a sindacati e imprese per garantire diritti, rappresentanza e nuove opportunità di crescita professionale.

Un patto che parte dai dati — come quelli raccolti nel report interno sul lavoro femminile nei porti — ma che punta a cambiare la cultura organizzativa, facendo dell'inclusione un criterio di governance e di reputazione.

Livorno come porto guida del Mediterraneo inclusivo

Il successo della conferenza non sta solo nei contenuti, ma nel segnale politico e culturale che ha lanciato:

Livorno può diventare **porto guida di una rete mediterranea dei porti inclusivi**, capace di connettere esperienze europee e nordafricane in un dialogo comune su lavoro, formazione e innovazione.

Il modello proposto dal CUG si fonda su tre assi:

- **analisi e monitoraggio dei dati di genere,**
- **formazione per la leadership femminile,**
- **progetti di cooperazione transfrontaliera** per la condivisione di strumenti e pratiche di inclusione.



Una conclusione che apre nuove rotte.....

“Porti inclusivi del Mediterraneo” non è stata una conferenza tra le altre, ma un **punto di svolta**: ha unito la visione e la concretezza, la prospettiva europea e la realtà quotidiana del lavoro nei porti.

Ha mostrato che il futuro del sistema portuale passa anche da qui: dal riconoscimento della diversità come risorsa e dalla volontà di costruire insieme luoghi di lavoro più equi, aperti e sostenibili.

Il Mediterraneo non è solo un mare che unisce le sponde: è un **laboratorio di umanità condivisa**.

Mostre e eventi culturali da segnalare

- **A Firenze**

- *Beato Angelico* a Palazzo Strozzi / Museo di San Marco — dal 26 settembre 2025 al 25 gennaio 2026. [Destination Florence+1](#)

- *Toulouse-Lautrec. Un viaggio nella Parigi della Belle Époque* al Museo degli Innocenti — dal 27 settembre 2025 al 22 febbraio 2026. www.arte.it+1

- *La modernità può costruire altrimenti. Gae Aulenti e la Toscana* nelle sale Fabiani di Palazzo Medici Riccardi — dal 18 settembre all'11 novembre 2025. www.arte.it+2Destination Florence+2

- *Slavko Kopač. Il tesoro nascosto* — mostra di arte informale / art brut, da metà settembre all'Accademia delle Arti del Disegno. www.arte.it

- *Helen Frankenthaler – Dipingere*

- **In Toscana**

- A **Pisa / costa toscana**: “Arte diffusa sulla costa toscana. Le sculture di Giuseppe Bergomi”, una mostra estesa su Borgheri, Castagneto e Casale Marittimo (fino al 3 novembre) www.arte.it

- In **Siena**: lo “Siena Awards Festival 2025” (27 settembre – 23 novembre) dedicato alla fotografia Itinerarinellarte.it

Novità letterarie da segnare

Titolo	Autore	Data / mese stimato	Note / genere
<i>Il cerchio dei giorni</i>	Ken Follett	23 settembre 2025 mondadori.it	Romanzo storico epico, molto atteso mondadori.it
<i>Breve storia eretica della musica classica</i>	Alessandro Baricco	16 settembre 2025 Centro Libri	Saggio narrativo, esplorazione musicale Centro Libri
<i>L'ultimo segreto</i>	Dan Brown	autunno 2025 (tra le uscite previste) Centro Libri+2IBS+2	Thriller / avventura (uno dei titoli "in prenotazione") IBS+1
<i>L'amore è il perché</i>	Massimo Gramellini	ottobre 2025 Ubik Librerie	Narrativa sentimentale / riflessiva Ubik Librerie
<i>L'estranea</i>	Yael Van Der Wouden	ottobre 2025 Ubik Librerie	Thriller / suspense familiare Ubik Librerie
<i>L'orologiaio di Brest</i>	Maurizio De Giovanni	ottobre 2025 Ubik Librerie	Noir / giallo ambientato nella Repubblica italiana Ubik Librerie
<i>Tienimi la mano mentre tutto brucia</i>	Johana Gustawsson	2 settembre 2025 Newton Compton	Thriller oscuro Newton Compton
<i>La grande storia della Sardegna</i>	Gianmichele Lisai	24 ottobre 2025 Newton Compton	Saggio storico-isolano, utile per chi ama la storia dei territori italiani Newton Compton
<i>Cospirazione nazista</i>	Josh Mensch & Brad Meltzer	24 ottobre 2025 Newton Compton	Thriller storico / politico Newton Compton
<i>Nightshade. Desiderio oscuro</i>	Autumn Woods	4 novembre 2025 Newton Compton	Fantasy / gotico / romance dark Newton Compton
<i>L'eredità dei gattopardi</i>	Marcello Simoni	4 novembre 2025 Newton Compton	Narrativa storica / avventurosa Newton Compton



Mostre ed eventi locali

- **Giovanni Fattori. Una rivoluzione in pittura** – al Museo Civico “G. Fattori”, Villa Mimbelli. Dal 6 settembre 2025 all’11 gennaio 2026, con oltre 200 opere dedicate al bicentenario della nascita dell'artista.
[Museo Civico Giovanni Fattori - Livorno+1](http://MuseoCivicoGiovanniFattori-Livorno+1)
Insieme alla mostra, il programma “W Fattori” offre conferenze, spettacoli e visite guidate collaterali. [Comune di Livorno](http://Comunedivivorno.it)
- **Sentire la luce | Paolo Bonciani (fotografia)** – a Livorno, fino al 9 novembre 2025. Itinerarinellarte.it

- **Maurizio Bini a Villa Trossi** – mostra in città: Villa Trossi ospita opere di Maurizio Bini. artealivorno.it
-



Libri / pubblicazioni locali e di interesse portuale

- **Il Porto di Livorno e la Toscana (1676-1814)** – saggio in tre volumi che esplora in modo approfondito la storia del porto livornese nel contesto toscano, attingendo archivi cittadini e parigini. Edizioni ESI
- **LibrArti 2025 / LibrArti – Edizione speciale Giovanni Fattori** – presentazione di una biografia su Fattori scritta da Anna Franchi ai Granai di Villa Mimbelli (25 settembre). artealivorno.it



Segnalazioni ottobre-novembre 25 Piombino Elba

- **Piombino – “Stratificazioni”**
Al Castello di Piombino, mostra dell'artista Giuliano Giuggioli intitolata “*Stratificazioni*”, con inaugurazione sabato **26 novembre** alle ore 17:00. Caffè Damoka
- **Elba – Mostre a San Piero**
Dal **14 ottobre al 30 novembre** alla Galleria Don Milani, San Piero (Elba), orari 9:30-23:30. elbalink.it
- **Elba – Uffizi diffusi: Bezzuoli**
All'Elba: mostra dedicata a Giuseppe Bezzuoli, con l'opera “*La Maddalena penitente*”, fino al **2 novembre**. Museo Arcipelago
- **Elba – Laboratori naturalistici**
Ogni giovedì di ottobre, dalle 16:00 alle 18:00, laboratori di stampa naturalistica presso Rio nell'Elba (Casa del Parco). Elba Eventi
- **Elba – Festa dell'Autunno e Festa della Castagna**
A Marciana: “La Festa d'Autunno” il **19 ottobre**; a Poggio la tradizionale “Festa della Castagna” il **26 ottobre**. I Love Elba!
- **Isola/Arcipelago – Escursioni guidate a Pianosa**
Nel calendario del Parco dell'Arcipelago: escursioni guidate a Pianosa previste in ottobre. Info Park Arcipelago Toscano

