

Comitato Unico di Garanzia

Newsletter febbraio-marzo 2026



Editoriale della Presidente del CUG

UN NUOVO ANNO DI LAVORO CONDIVISO

L'apertura di un nuovo anno è sempre un momento utile per fare il punto sul percorso compiuto e, soprattutto, per rinnovare uno sguardo comune sulle sfide che ci attendono.

Il 2026 si apre per il CUG e per l'Autorità Portuale con alcuni passaggi importanti, che chiamano tutti – a partire dal management e fino a ciascun collega e collega – a una riflessione matura, responsabile e orientata alla costruzione.

Tra i primi appuntamenti dell'anno vi è la *verifica della Certificazione per la parità di genere*, prevista per il 10 marzo. Non si tratta solo di un adempimento formale, ma di un momento di bilancio e rilancio: l'occasione per valutare quanto è stato fatto, capire cosa ha funzionato e individuare con lucidità gli ambiti su cui è necessario continuare a lavorare.

La certificazione non è un traguardo statico, ma un processo che vive nel tempo e nelle scelte quotidiane dell'organizzazione.

In questo percorso si inserisce anche il lavoro svolto dal CUG sulla *piattaforma Welfare*, frutto di un confronto approfondito e di una progettazione condivisa, che oggi attende di essere portata a un livello operativo più avanzato. Con l'avvio del nuovo mandato presidenziale, si apre l'opportunità di attivare un tavolo di lavoro e di confronto aziendale, all'interno del quale il CUG continuerà a offrire il proprio supporto tecnico e propositivo, accompagnando le fasi successive con spirito costruttivo e collaborativo.

Guardando all'anno che abbiamo davanti, il CUG è chiamato anche a misurarsi con attività particolarmente impegnative e sensibili. Tra queste, l'avvio di una riflessione strutturata sulla presenza delle *politiche di genere all'interno dei documenti programmatici dell'Ente*, dei regolamenti, dei bandi, delle regole di ingaggio per le gare e per le concessioni.

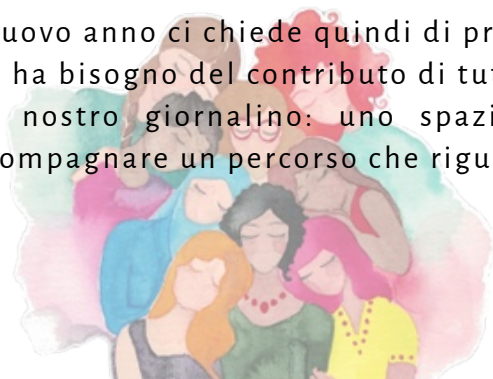
Si tratta di materie complesse, che richiedono attenzione, equilibrio e una visione di sistema: non scorciatoie, ma metodo; non forzature, ma condivisione.

È evidente che questi passaggi dovranno essere affrontati con gradualità e responsabilità, all'interno del CUG e poi in un dialogo aperto con tutti i dipendenti e con le organizzazioni sindacali, a partire dal confronto con il management. Solo attraverso un percorso partecipato è possibile trasformare principi e obiettivi in strumenti realmente utili, sostenibili e coerenti con l'identità dell'Autorità Portuale.

Il CUG continuerà a svolgere il proprio ruolo nel modo che lo caratterizza: come spazio di ascolto, di proposta e di accompagnamento, consapevole che le politiche di genere non sono un tema "di parte", ma una componente sempre più centrale del benessere organizzativo, della qualità delle decisioni e della solidità delle istituzioni pubbliche.

Il nuovo anno ci chiede quindi di proseguire con serietà, misura e visione, rafforzando un lavoro che ha bisogno del contributo di tutte e di tutti. Con questo spirito si apre il numero di febbraio del nostro giornalino: uno spazio di informazione e riflessione condivisa, pensato per accompagnare un percorso che riguarda l'Ente nel suo insieme.

ANTONELLA QUERCI
PRESIDENTE DEL CUG





LEGGE DI BILANCIO 2026: UN PASSO AVANTI CONCRETO PER FAMIGLIE, LAVORO E PARITÀ

La Legge di Bilancio 2026 introduce una serie di misure che incidono in modo significativo sulla vita quotidiana di molte lavoratrici e lavoratori, rafforzando il sostegno alla genitorialità e al lavoro femminile e promuovendo una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.

Si tratta di interventi che vanno nella direzione di una **parità più concreta** e che si inseriscono pienamente nel percorso di attenzione al benessere organizzativo e all'equilibrio tra vita e lavoro.

Uno dei cambiamenti più rilevanti riguarda il **congedo parentale**, che viene reso fruibile fino ai 14 anni di età del figlio. Una scelta che riconosce come le esigenze di cura non si esauriscano nei primissimi anni di vita, ma accompagnino la crescita dei figli anche nelle fasi successive, spesso più complesse dal punto di vista educativo e organizzativo.

Accanto a questo, la Legge di Bilancio **rafforza il sostegno alle madri lavoratrici**, attraverso l'incremento dell'esonero contributivo per chi ha almeno due figli a carico. L'obiettivo è alleggerire il peso economico della genitorialità e contrastare quelle penalizzazioni che, ancora oggi, colpiscono soprattutto le carriere femminili dopo la nascita dei figli.

Un'attenzione particolare è riservata anche al **rientro nel mercato del lavoro** delle donne con famiglie numerose. Sono infatti previste importanti agevolazioni per le assunzioni di donne con almeno tre figli, di cui uno minore, che risultino senza occupazione da almeno sei mesi. In questi casi è previsto un esonero contributivo totale, fino a un massimo di 8.000 euro annui, con durate più lunghe per i contratti a tempo indeterminato. Una misura che mira a ridurre una delle forme più critiche di esclusione dal lavoro. Sul fronte della condivisione dei carichi familiari, viene ulteriormente rafforzato il congedo di paternità, che arriva a 10 giorni annui, contribuendo a diffondere una cultura della genitorialità più equilibrata e a ridurre gli stereotipi che ancora associano la cura quasi esclusivamente alle madri.

La Legge di Bilancio interviene anche su un ambito spesso meno visibile ma altrettanto delicato, istituendo dal 2026 **un fondo nazionale di 20 milioni di euro annui** per il sostegno all'affitto dei genitori separati o divorziati in difficoltà economica. Un aiuto concreto per situazioni che, soprattutto in presenza di figli, possono diventare particolarmente fragili.

Infine, vengono introdotte alcune **semplificazioni organizzative** legate ai contratti a termine, consentendo la proroga per la sostituzione di lavoratrici in congedo fino al compimento del primo anno di età del bambino. Un intervento pensato per favorire la continuità lavorativa senza comprimere i diritti legati alla maternità e alla genitorialità.

Nel loro insieme, queste misure rappresentano un passo avanti importante verso una società e un mondo del lavoro più equi, in cui la genitorialità non sia un ostacolo ma una **dimensione da tutelare e sostenere**. Un percorso che richiede norme, ma anche consapevolezza e cultura organizzativa: su questo terreno il ruolo del CUG continua a essere centrale, come spazio di ascolto, informazione e proposta per il benessere di tutte e di tutti.

ANTONELLA QUERCI



SQUILIBRI DI GENERE NEI SETTORI PRODUTTIVI: UNA SFIDA CHE RIGUARDA ANCHE IL SISTEMA PORTUALE E LOGISTICO

Il decreto n. 3795/2025, pubblicato il 31 dicembre dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, individua per il 2026 i settori e le professioni in cui la disparità tra uomini e donne supera di oltre il 25% la media nazionale.

I dati, elaborati dall'ISTAT sulla base della media annua 2024, confermano un elemento ormai noto ma ancora irrisolto: *la segregazione occupazionale di genere continua a rappresentare uno degli ostacoli strutturali più rilevanti alla parità nel mercato del lavoro.*

Tra i settori maggiormente sbilanciati emergono ambiti centrali anche per il funzionamento del nostro sistema portuale: costruzioni, industria manifatturiera, trasporti, magazzinaggio e logistica. In questi comparti la presenza maschile resta largamente predominante, in alcuni casi superiore al 90%. Si tratta di **settori chiave** per lo sviluppo economico e infrastrutturale del Paese, ma che continuano a escludere, di fatto, una parte significativa del potenziale occupazionale femminile.

Lo stesso fenomeno si riscontra osservando le professioni. La disparità di genere è particolarmente elevata tra operai specializzati, tecnici, artigiani, conducenti di mezzi, addetti alla movimentazione, figure della sicurezza e, più in generale, nelle professioni a forte contenuto tecnico e ingegneristico. Anche i settori ICT e ingegneria, sempre più centrali per l'evoluzione digitale e tecnologica dei porti, restano caratterizzati da una forte sottorappresentazione femminile.





Questi dati non sono casuali. Riflettono una *combinazione di fattori culturali, organizzativi e strutturali*: stereotipi professionali radicati, modelli di lavoro poco compatibili con i carichi familiari, scarsa visibilità dei percorsi femminili in settori tradizionalmente percepiti come “maschili”. Nel contesto portuale e logistico, questi elementi si intrecciano spesso con l’idea che alcune funzioni operative, tecniche o di sicurezza siano “naturalmente” riservate agli uomini, limitando l’accesso e la crescita professionale delle donne.

Il decreto si pone quindi un obiettivo molto concreto: attivare incentivi alle assunzioni per favorire l’ingresso del genere sottorappresentato nei settori e nelle professioni individuate, con particolare riferimento al settore privato. La parità di genere viene così riconosciuta come una leva di politica del lavoro, capace non solo di ridurre le disuguaglianze, ma anche di ampliare la base delle competenze disponibili in comparti che stanno affrontando profonde trasformazioni tecnologiche, ambientali e organizzative.

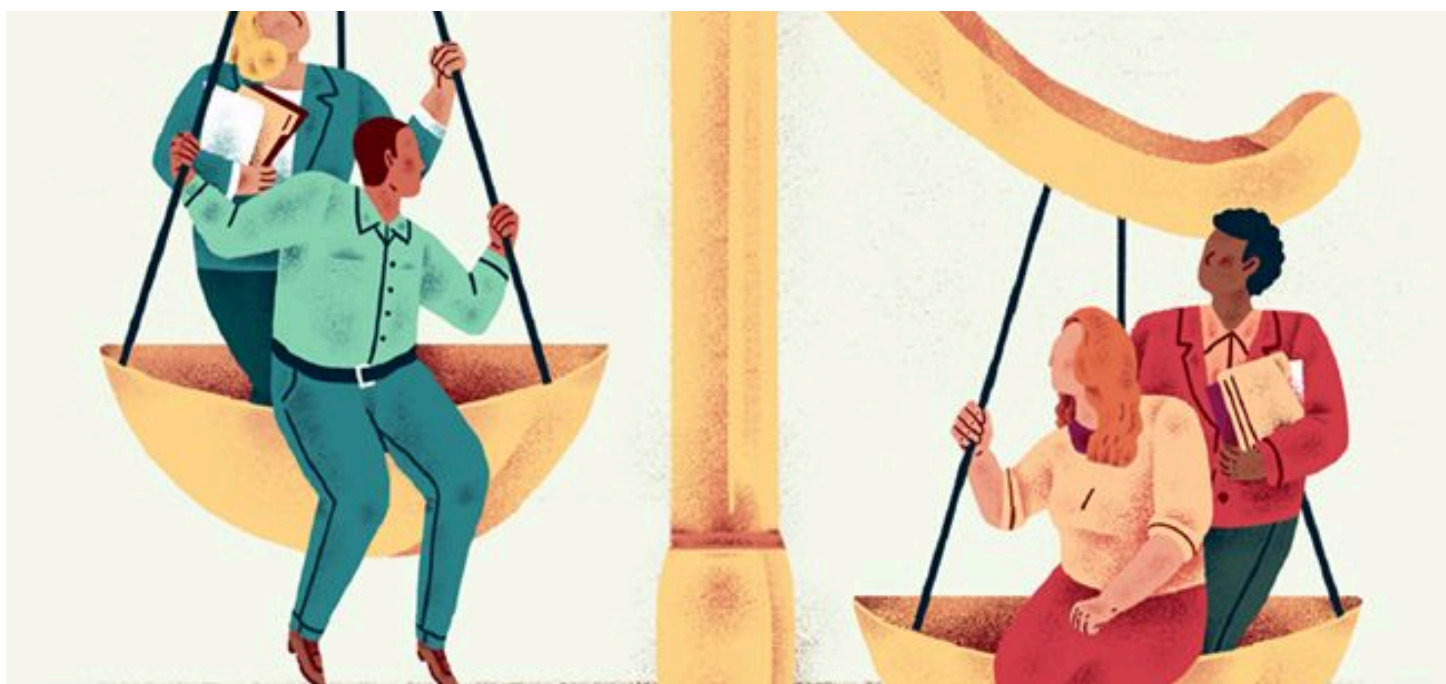
Per il **sistema portuale e logistico**, questa sfida assume un significato particolare. I porti sono oggi luoghi di innovazione, transizione energetica, digitalizzazione e sicurezza avanzata. Processi che richiedono competenze nuove, multidisciplinari e capacità di lettura complessa dei sistemi. In questo scenario, continuare a escludere o scoraggiare il contributo femminile significa rinunciare a una parte importante di capitale umano, proprio nel momento in cui il sistema ne ha maggiore bisogno.



A rafforzare questo quadro intervengono alcune misure introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, che puntano a ridurre la dipendenza economica delle lavoratrici e a prevenire situazioni di vulnerabilità. L'**articolo 46** prevede bonus mensili non tassati per le madri con almeno due figli, incluse le lavoratrici autonome, e conferma l'esonero contributivo parziale per chi ha almeno tre figli. L'**articolo 48** introduce invece un esonero contributivo totale fino a 8.000 euro annui, per un massimo di 24 mesi, per le aziende che assumono donne con almeno tre figli minorenni e prive di un lavoro retribuito da almeno sei mesi.

Sono misure che riconoscono un legame diretto tra autonomia economica, accesso al lavoro e prevenzione delle disuguaglianze, comprese quelle più estreme come la violenza di genere. Ma sono anche strumenti che possono incidere concretamente sulla composizione della forza lavoro in settori strategici, compresi quelli portuali e logistici, se accompagnati da una cultura organizzativa attenta e da politiche di inclusione consapevoli.

Ridurre gli squilibri di genere nei settori produttivi non significa abbassare standard o forzare i processi, ma **allargare le possibilità**, mettere in discussione modelli consolidati e costruire ambienti di lavoro più equi e resilienti. Per un'Autorità Portuale, impegnata ogni giorno a governare complessità, sicurezza e sviluppo, questa non è solo una questione di equità, ma una vera leva di qualità e di futuro del sistema.



ANTONELLA QUERCI

LA FORMAZIONE CHE GENERA CONSAPEVOLEZZA: LEADERSHIP E MINDFULNESS PER UNA CULTURA ORGANIZZATIVA EQUA E SOSTENIBILE

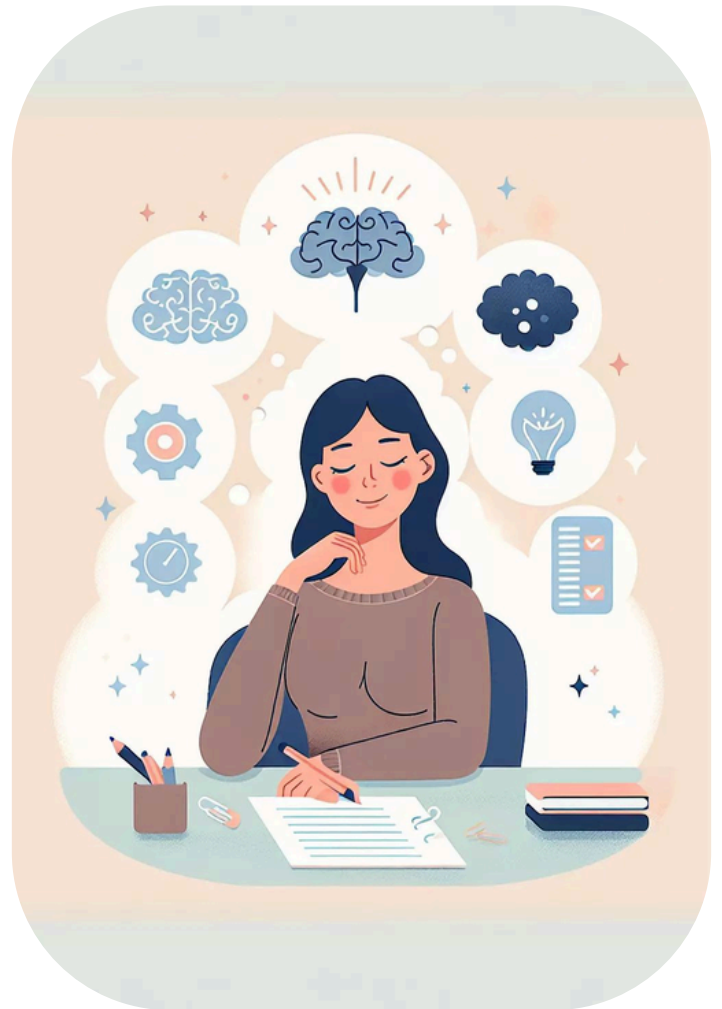
La parità di genere e l'inclusione non sono solo principi etici, ma **leve strategiche di crescita** per ogni organizzazione moderna.

La certificazione UNI/PdR 125:2022, che la nostra AdSP – prima e attualmente unica nel panorama nazionale – ha conseguito, definisce le linee guida per il sistema di gestione della parità di genere e sottolinea un punto essenziale: la formazione continua è uno strumento imprescindibile per costruire un ambiente di lavoro realmente equo, partecipativo e rispettoso delle differenze.

Ma perché la formazione è così decisiva, soprattutto a partire dai vertici aziendali?

Perché ogni cambiamento culturale nasce dall'esempio.

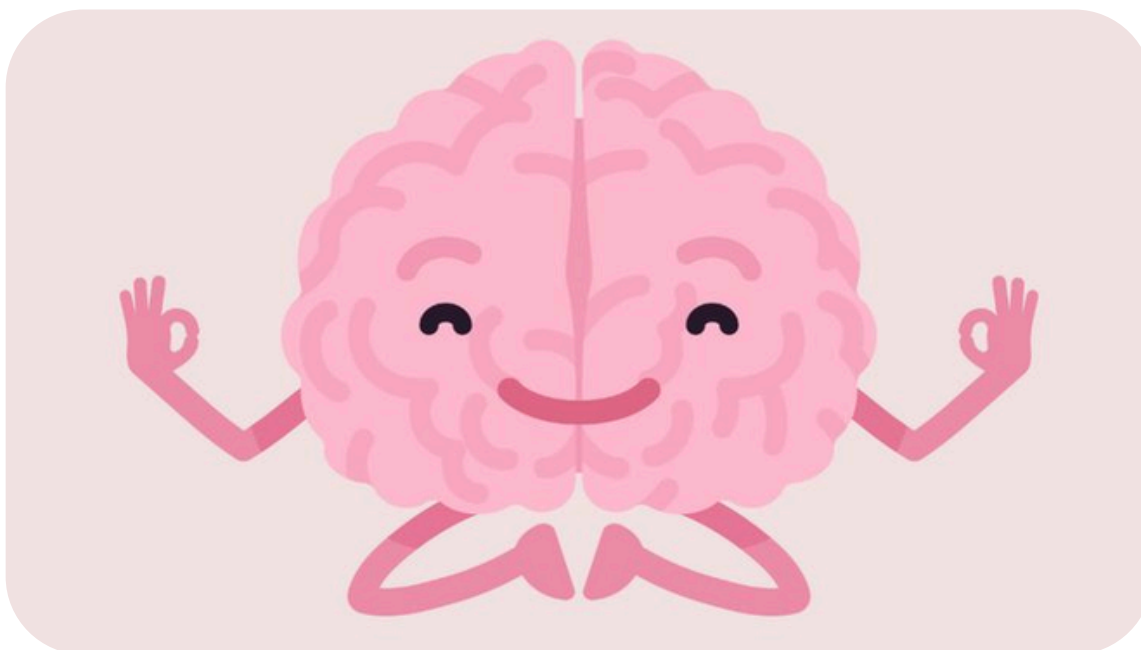
Una leadership capace di ascolto, consapevolezza e apertura può trasformare la cultura aziendale molto più di qualsiasi regolamento. Ecco perché formare i dirigenti e i responsabili delle varie strutture ai principi di comunicazione consapevole, parità di genere e gestione delle relazioni è un investimento che si riflette sull'intera organizzazione.



In questo percorso, la **mindfulness** – letteralmente “piena consapevolezza” – rappresenta uno strumento prezioso. Applicata alla leadership, favorisce un modo di guidare basato sulla presenza, sull’empatia, sulla capacità di gestire le proprie emozioni e quelle altrui. Un leader “mindful” non reagisce d’impulso, ma risponde con *lucidità e rispetto*; non impone, ma guida il proprio team con l’esempio e ascolto; non ignora il disagio, ma lo accoglie come opportunità di crescita; non alimenta i conflitti, ma favorisce il dialogo e la comprensione reciproca.

Spesso nelle aziende il benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato vengono sottovalutati e considerati aspetti secondari rispetto agli obiettivi produttivi. Eppure, la vera crescita aziendale passa dalla sostenibilità umana, forse la forma più trascurata di sostenibilità. Oggi sappiamo che la qualità dell’ambiente di lavoro influisce direttamente sulla motivazione, sulla performance e sulla capacità di collaborare in maniera efficace.

La formazione alla mindfulness si inserisce proprio in questo contesto, offrendo *strumenti concreti per riconoscere e gestire lo stress*, migliorare la concentrazione e favorire relazioni più rispettose e collaborative. Un percorso di consapevolezza che non riguarda solo i singoli, come si potrebbe erroneamente pensare, ma che è volto a rafforzare la cultura aziendale nel suo complesso, contribuendo a creare luoghi di lavoro più sereni, coesi, sicuri e sostenibili.



Questa consapevolezza diffusa ha **effetti diretti** anche sulla parità di genere:

- riduce i pregiudizi impliciti nelle decisioni e nelle dinamiche di gruppo;
- favorisce una comunicazione più rispettosa e non giudicante;
- rafforza il senso di fiducia e appartenenza;
- migliora il benessere organizzativo, la produttività e la coesione.

Investire nella formazione alla mindfulness e alla leadership empatica non significa “aggiungere corsi”, bensì sviluppare una cultura aziendale centrata sulla persona. Solo così la parità di genere smette di essere un obiettivo da raggiungere e diventa un modo quotidiano di lavorare e di stare insieme.

Il CUG, in questo contesto, può essere il promotore di una formazione che non si limita a trasmettere nozioni, ma genera consapevolezza e responsabilità condivisa, stimolando i vertici e tutta la struttura a mettere in pratica quotidianamente comportamenti rispettosi e monitorando l'efficacia delle buone pratiche introdotte. Perché un'azienda che forma con attenzione, ascolta con rispetto, guida con consapevolezza e che verifica costantemente l'impatto delle proprie azioni, è un'azienda che cresce davvero.



Tre azioni per una leadership consapevole:

1. Ascoltare davvero.

Prima di rispondere, prendersi un momento per ascoltare con attenzione, sospendendo il giudizio. L'ascolto autentico è la base di ogni comunicazione efficace.

2. Portare presenza nei momenti chiave.

Anche nei ritmi frenetici, una breve pausa consapevole (tre respiri profondi prima di una riunione o di una decisione importante) può cambiare il tono e la qualità del dialogo.

3. Coltivare empatia e rispetto.

Riconoscere che ogni persona vive esperienze diverse, con sensibilità e bisogni propri. La leadership empatica non è debolezza, ma forza che costruisce fiducia.

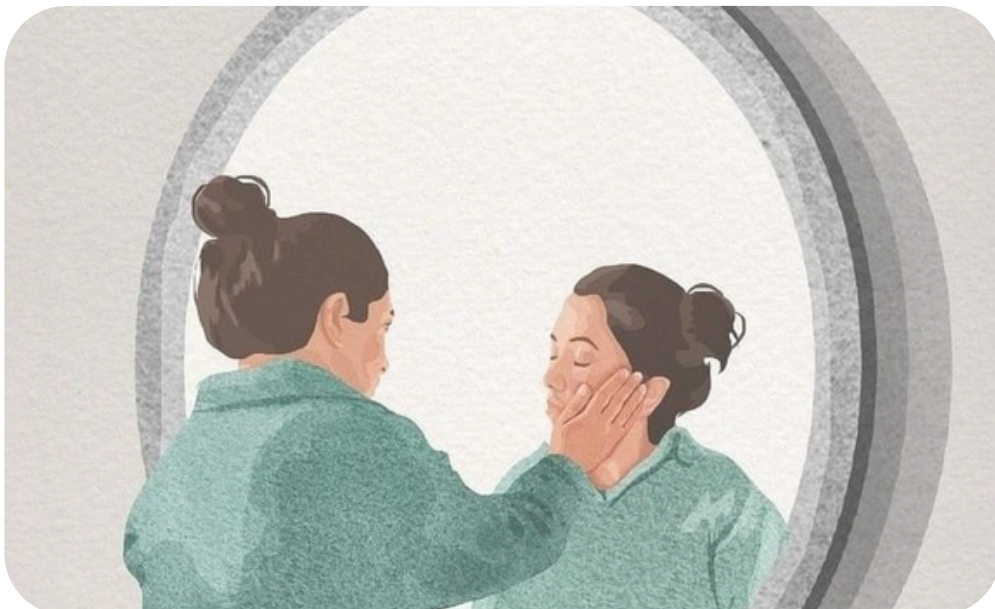
Per approfondire

- MARCO POGGI, MINDFULREVOLUTION. LA VIA DELLA MINDFULNESS IN AZIENDA, EDIZIONI ESTE, 2018
- JON KABAT-ZINN, VIVERE MOMENTO PER MOMENTO, CORBACCIO, 2017
- DANIEL GOLEMAN, LEADERSHIP EMOTIVA, BUR, 2018
- SUSAN L. SMALLEY & DIANA WINSTON, MINDFULNESS AL LAVORO, CORBACCIO, 2016
- HARVARD BUSINESS REVIEW (2021), MINDFUL LEADERSHIP: LEADING WITH PRESENCE AND COMPASSION

Approfondimenti scientifici con link agli studi:

- **MBSR at Work** - Uno studio qualitativo che esplora come il programma MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) sia percepito dai partecipanti in un contesto lavorativo, evidenziando i benefici personali e le sfide nell'integrazione delle pratiche di mindfulness nel lavoro quotidiano. [arXiv](#)
- **Qualifying and Quantifying the Benefits of Mindfulness Practices for IT Workers**
- Una ricerca che analizza gli effetti delle pratiche di mindfulness sul benessere mentale e sulla produttività dei lavoratori nel settore IT, suggerendo l'efficacia della mindfulness nel migliorare la consapevolezza e la performance. [arXiv](#)

SILVIA
FUGI



LA VIOLENZA ECONOMICA, UN FENOMENO SOMMERSO

Quando si parla di violenza, spesso si pensa a minacce esplicite, aggressioni o abusi fisici. Esiste però una forma di maltrattamento più silenziosa, difficile da riconoscere e per questo particolarmente insidiosa: la **violenza economica**.

La violenza economica rappresenta una forma pervasiva -e spesso sottovalutata- di violenza di genere, capace di compromettere profondamente l'autonomia delle donne e di alimentare *disuguaglianze strutturali* di lungo periodo. Come accennato, non si manifesta attraverso l'uso diretto della forza fisica, bensì tramite comportamenti coercitivi e manipolatori, finalizzati al **controllo delle risorse economiche** e alla **limitazione** — o all'eliminazione — **dell'indipendenza economica della vittima**.

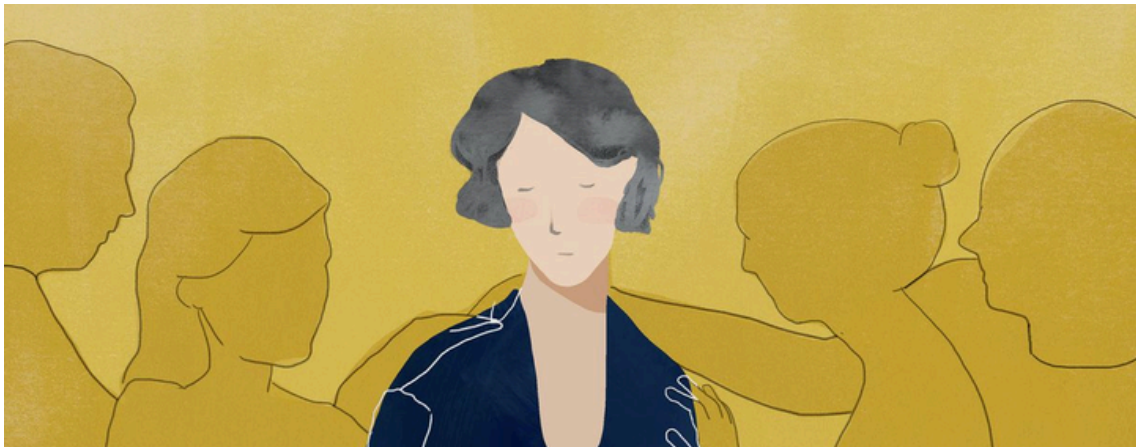


Le condotte che configurano la violenza economica possono assumere molte forme: dal controllo dell'accesso al denaro, alla gestione unilaterale delle spese, all'impedimento di svolgimento di attività lavorativa fino all'intestazione fittizia di beni o debiti.

È una violenza particolarmente subdola perché non si presenta da sola ma si intreccia con altre forme di abuso psicologico, affettivo o verbale, creando una condizione di dipendenza tale per cui la capacità delle vittime di sottrarsi a relazioni di questo tipo e a ricostruire un percorso autonomo di vita, risultano drasticamente ridotte.

La specificità della violenza economica risiede nel suo carattere poco visibile: spesso normalizzata all'interno delle relazioni intime e priva di segnali immediatamente riconoscibili, porta con sé **conseguenze rilevanti** perché la privazione dell'autonomia economica *incide sulla capacità decisionale, sull'autostima e sulla possibilità concreta di interrompere la situazione di abuso.*

I dati disponibili evidenziano una diffusione allarmante del fenomeno: a livello globale, circa una donna su tre sperimenta nel corso della vita violenza fisica e/o sessuale e studi recenti indicano che tra il 90% e il 99% delle vittime di violenza nelle relazioni intime, è esposto a pratiche di sfruttamento economico, sabotaggio delle risorse e controllo finanziario, a dimostrazione del ruolo centrale della dimensione economica nei meccanismi di abuso.



Nonostante questa elevata prevalenza, la violenza economica è stata a lungo **marginalizzata nel dibattito scientifico** e nelle politiche di contrasto, oscurata da una concezione di violenza di genere prevalentemente incentrata su aspetti fisici e sessuali: ciò è avvenuto nonostante le evidenze dimostrino come essa coesista con forme di violenza fisica, sessuale o psicologica, fungendo da strumento essenziale di controllo e di perpetuazione dell'insicurezza economica. Dal punto di vista giuridico, la violenza economica non è prevista come reato autonomo. Questo, però, non significa che sia priva di qualsiasi forma di tutela: al contrario, quando il controllo economico ha il carattere della **sistematicità** ed è finalizzato alla **sopraffazione**, può integrare reati diversi, tra cui i maltrattamenti in ambito familiare, la violenza privata, l'appropriazione indebita o l'estorsione.

La giurisprudenza in questo senso si sta muovendo, riconoscendo sempre più chiaramente che il denaro può diventare uno strumento di violenza. Non servono percosse perché si configuri un abuso o un reato: è sufficiente una condotta reiterata che limiti la libertà e la capacità di autodeterminazione della vittima.

**CAMILLA
ZOPPI**



ON AIR

PODCAST “WHERE SHOULD WE BEGIN?”, DI ESTHER PEREL

CAMBIARE L'ACQUA AI FIORI - VALERIE PERRIN 



MAID - NETFLIX

GLI UOMINI NON PIANGONO - JACK URWIN

