



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE



Analisi di Genere 2023



Sommario

Abstract	3
Premessa	4
Sezione 1. Analisi Anagrafiche	6
Sezione 2. Analisi delle possibilità di carriera	11
Sezione 3. Formazione	17
Sezione 4. Analisi delle retribuzioni	19
Sezione 5. Analisi conciliazione vita - lavoro	23

Abstract

La seconda Analisi di Genere dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale affronta il tema della parità tra le lavoratrici e i lavoratori dell’Ente. I dati raccolti e analizzati, tutti riferiti al 2023 e trattati, ove presentino scostamenti rilevanti, in ottica comparata con l’annualità precedente, fotografano politiche di gestione del personale che hanno efficacemente annullato il cosiddetto gender gap, specialmente laddove più diretti sono gli effetti delle scelte dei vertici e della dirigenza, per la valorizzazione del merito e dell’eccellenza professionale.

- **Anagrafica** - Il turn over cui è stato sottoposto dal 2017 il personale dell’Ente, prevalentemente per motivi anagrafici (in uscita) e di specializzazione professionale (in entrata), ha prodotto risultati di riduzione del divario tra componente maschile e femminile, sia a livello complessivo, sia nelle professioni tecniche e ispettive, tradizionalmente le più sbilanciate.
- **Carriere** - L’individuazione, nei ruoli di responsabilità organizzativa, di soggetti più giovani e con scolarità più elevata, ha avuto, quale effetto secondario, un sorpasso della componente femminile su quella maschile, sia tra il personale Quadro, dove nel 2023 vi è stato un aumento ulteriore del divario in favore delle donne, sia tra i Responsabili di Ufficio. Le progressioni di livello hanno riguardato il personale in modo pressoché proporzionale rispetto alla composizione per genere.
- **Formazione** - L’accesso alla formazione conferma l’equità di genere emersa complessivamente nell’Analisi, oltre a mettere in evidenza una propensione maggiore all’apprendimento e allo sviluppo delle proprie conoscenze e competenze da parte delle dipendenti femminili.
- **Retribuzione** - Le retribuzioni del personale si sono dimostrate indipendenti dall’appartenenza di genere mentre, sorprendentemente, a conferma dei dati emersi nella scorsa Analisi di Genere, gli emolumenti *ad personam* sono complessivamente percepiti, di più e per importi maggiori, dalle dipendenti rispetto ai dipendenti.
- **Conciliazione vita-lavoro** - Anche gli aspetti di conciliazione vita-lavoro mostrano parità di fruizione per i *caregiver*, uomini o donne che siano, con alcune interessanti differenze rispetto alla scorsa annualità, e si registrano segnali incoraggianti anche sul fronte della cura dei figli, con un maggiore coinvolgimento dei lavoratori padri, per quanto ancora fisiologicamente lontano da quello delle lavoratrici madri.

I dati illustrati risultano in netta controtendenza rispetto a tutte le statistiche nazionali ed europee, in particolare rispetto alle realtà portuali italiane: l'AdSP del Mar Ligure Occidentale si dimostra un luogo di lavoro che valuta l'individuo e in cui l'appartenenza di genere non rappresenta un fattore nell'equazione della meritocrazia. Le politiche fin qui adottate si sono dimostrate efficaci e quindi non si rende necessario adottare alcuna misura correttiva, né adottare un Gender Equality Plan, potendo invece concentrare il futuro impegno al consolidamento dei risultati raggiunti e alla gestione della diversità.

Premessa

L'individuazione di politiche di pari opportunità e di superamento delle differenze di genere devono essere uno tra gli obiettivi strategici di ogni organizzazione responsabile. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta il quinto tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e in ottica comunitaria, nell'ambito delle direttive del Consiglio Europeo su Horizon Europe, a partire dal 2022 è stata resa necessaria l'adozione, ai fini della partecipazione ai bandi competitivi per la concessione di fondi europei, del Gender Equality Plan, quale strumento programmatico triennale finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano, se presenti, la riduzione delle asimmetrie di genere.

La seconda edizione dell'Analisi di Genere dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale mira a restituire una visione di insieme dello stato dell'Ente, in termini di parità di genere e possibilità di carriera, anche in un'ottica comparata, al fine di monitorare variazioni eventuali rispetto all'annualità precedente. I dati raccolti e analizzati in cinque differenti sezioni - ognuna con obiettivi analitici distinti ma convergenti - di cui una dedicata alla formazione e aggiunta in questa edizione, intendono rappresentare in maniera oggettiva le eventuali criticità o situazioni virtuose, in modo tale da apportare correttivi, ove necessari, o attuare misure di mantenimento ed implementazione, a seconda dei casi specifici. L'Analisi di Genere 2023 può inoltre rappresentare, insieme alla precedente, una bussola per il Comitato Guida della certificazione di genere e per il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, che dovranno essere istituiti.

Prima di passare ai risultati dell'indagine, sembra opportuno richiamare i dati provenienti dal Global Gender Gap Report 2023, che conferma come, alle condizioni attuali, si stima che ci vorranno ancora 131 anni per colmare il divario di genere globale (67 anni a livello europeo). L'Italia, secondo il Global Gender Gap Index 2023, si colloca

per parità di genere al 79° posto al mondo, perdendo 16 posizioni rispetto al 2022, e al 28° posto in Europa (considerata dal punto di vista geografico-territoriale). Quest'ultimo dato, in particolare, fornisce un termine di paragone per i dati analizzati, inserendoli in una visione di contesto, in cui il divario di genere risulta ancora molto marcato e nella quale il genere femminile subisce, in generale, un costante svantaggio in termini economici e di carriera. Non così, come si vedrà, nell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, a conferma di quanto emerso dall'Analisi di Genere 2022.

Sezione 1. Analisi Anagrafiche

Al 31 dicembre 2023, su un totale di n. 311 unità di personale, la componente maschile conta n. 160 unità, pari al 51% del totale, mentre la componente femminile conta n. 151 unità, pari al 49% del totale (**Grafico 1**).

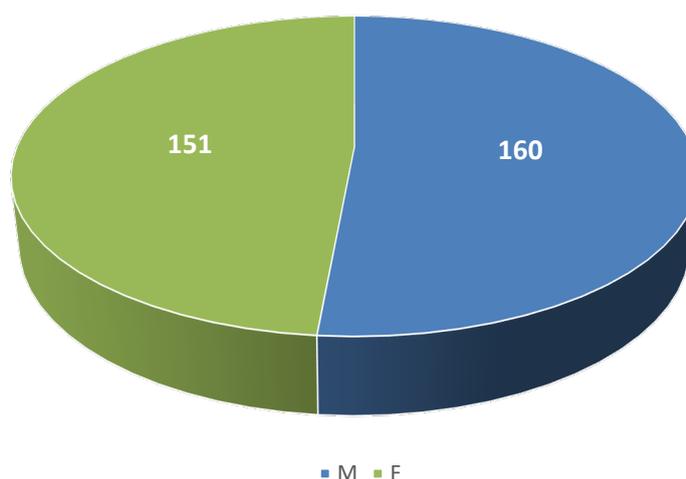


Grafico 1 - Distribuzione totale Organico al 31 dicembre 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Lo scarto minimo tra i due generi assume ancor più significato in un'ottica comparata, da cui si evince come, nel corso del 2023, il gap si sia ridotto ulteriormente con una forbice di appena il 2%. Infatti, dal 2018 al 2022, lo scarto tra i due generi, seppur modesto, è sempre stato costante, mentre nel 2023 si è verificato un avvicinamento del genere femminile al genere maschile, con una tendenza chiara e definita (**Grafico 2**). La sostanziale equità tra i generi, nonostante il marcato *turn over* registrato dalla nascita dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale a tutto il 2023 (dal 2017 sono infatti state perfezionate n. 170 assunzioni, a fronte di n. 131 cessazioni), conferma come l'Ente sia stato in grado di affrontare tale processo risultando attrattivo, indistintamente, per entrambi i generi ed equo nelle procedure di reclutamento.

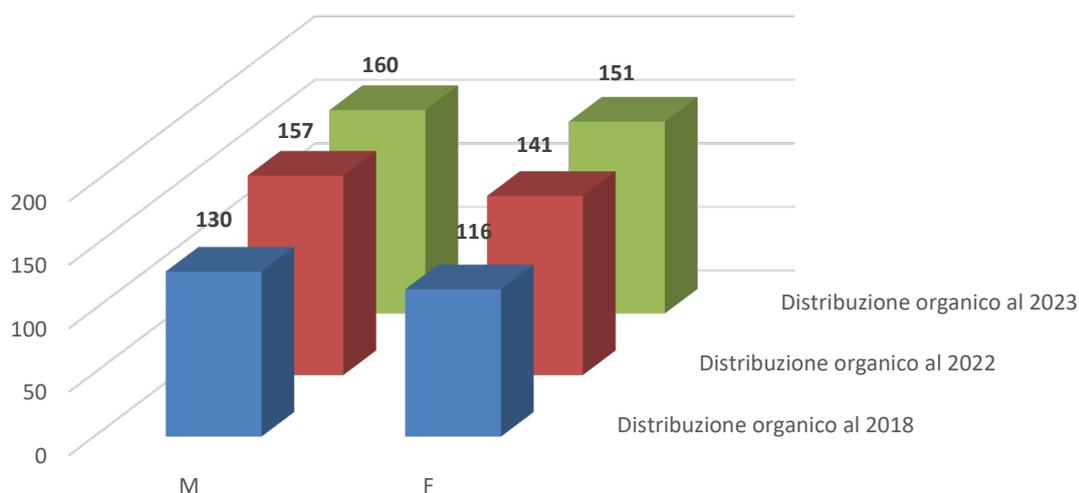


Grafico 2 - Comparazione distribuzione Organico - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione delle risorse tra le diverse Strutture che compongono l'Ente (**Grafico 3**) ricalca in parte l'omogeneità rappresentata nel 2022, ma con un costante e diffuso aumento del genere femminile. Infatti, entrando nel dettaglio, n. 7 Strutture dell'Ente, su un totale di n. 13, hanno visto aumentare il numero di donne, con aumenti numericamente significativi presso la Direzione Governance Demaniale, Piani d'Impresa e Società Partecipate (n. 3 donne) e presso l'Ufficio Territoriale di Genova (n. 4 donne).

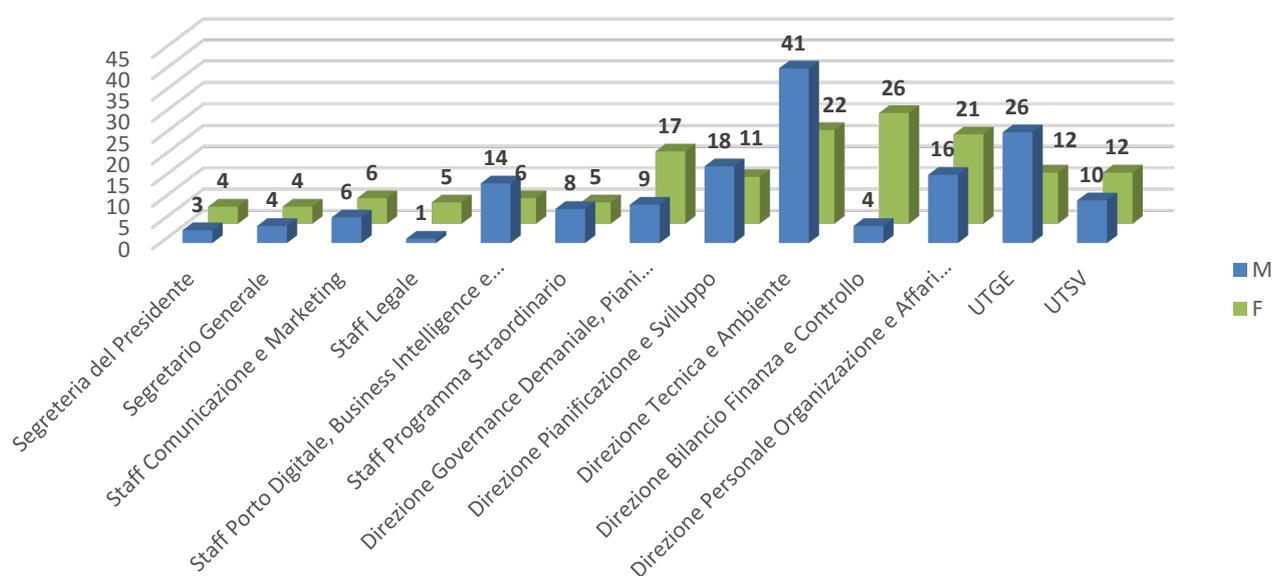


Grafico 3 - Distribuzione per Strutture al 31 dicembre 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione risulta essere omogenea in pressoché la totalità delle Strutture. Le uniche differenze evidenti, con uno sbilanciamento verso il genere maschile, sono presenti nella Direzione Tecnica e Ambiente e nell'Ufficio Territoriale di Genova, in quanto la tipologia delle professionalità richieste per ricoprire determinate mansioni tecnico-operative ha ancora una preponderanza maschile nel mercato del lavoro attuale, seppur in presenza di una attenuazione del *trend*. Scendendo nel dettaglio, nella Direzione Tecnica e Ambiente il numero degli uomini è sceso a n. 41 (nel 2022 erano n. 44), con una riduzione rilevante di coloro i quali ricoprono mansioni operative, che sono passati da n. 9 uomini nel 2022, a n. 3 nell'annualità in corso, a testimonianza del cambiamento cui l'Ente è stato sottoposto negli ultimi anni anche da un punto di vista delle attività svolte. Nelle sezioni successive verrà approfondita la distribuzione dei ruoli dirigenziali e di responsabilità; occorre tuttavia, in questa sede, con riferimento alla Direzione Tecnica e Ambiente, rappresentare un dato non trascurabile: nonostante la Struttura abbia una preponderanza ancora nettamente maschile, su un totale di n. 11 Responsabili presenti ben n. 7 sono ricoperti da donne, mentre i n. 2 ruoli dirigenziali sono equamente distribuiti. Passando all'Ufficio Territoriale di Genova, su n. 26 maschi, più della metà (n. 15) svolge mansioni ispettive di controllo del territorio portuale e questo comparto, tradizionalmente maschile, registra, per il momento, un'unica, relativamente recente, assunzione femminile. Nonostante ciò, come precedentemente riportato, il numero di donne presenti nella Struttura è passato da n. 8 nel 2022, a n. 12 nel 2023, a conferma di una tendenza diffusa, che prescinde dalla tipologia di mansioni svolte in ciascuna Struttura. Uno sbilanciamento altrettanto marcato, ma verso il genere femminile, confermando il dato del 2022, è ravvisabile nella Direzione Bilancio, Finanza e Controllo e nella Direzione Governance Demaniale e Piani d'Impresa, in cui quest'ultima, come già riportato, ha visto un ulteriore aumento significativo del genere femminile, con n. 3 donne in più rispetto al 2022. La fotografia restituita da tali dati è quella di un Ente che, partendo da una situazione di sostanziale equilibrio di genere, in termini relativi alla totalità delle risorse umane, le distribuisce perseguendo il criterio dell'equità, compatibilmente con le caratteristiche dei profili richiesti e la propensione individuale, a volte differenziata per genere fin dalla scelta del curriculum scolastico.

Per completare l'analisi anagrafica risulta fondamentale inquadrare la distribuzione per genere all'interno delle diverse fasce d'età (**Grafico 4**), anche in considerando che il processo di turnover, che ha riguardato l'Ente dal 2017 al 2022, ha continuato a manifestarsi, anche durante il 2023.

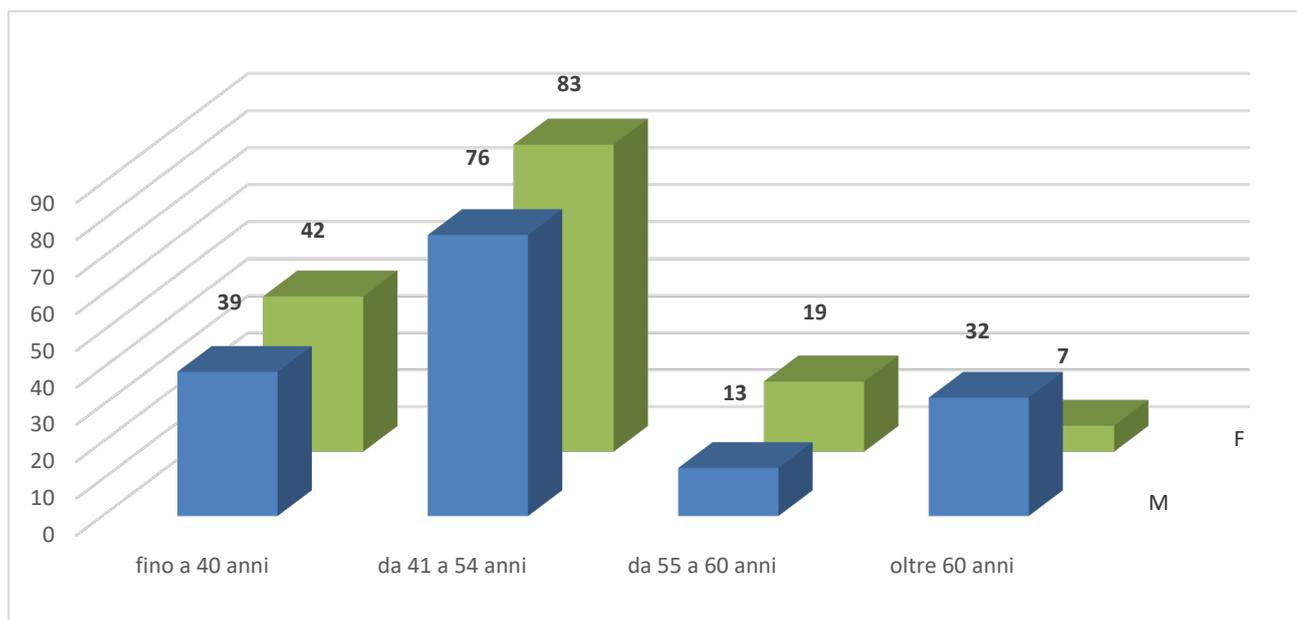


Grafico 4 - Distribuzione per fasce d'età - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Come al 31 dicembre 2022, il personale maschile risulta essere mediamente quello più anziano anagraficamente, con una concentrazione superiore rispetto al genere femminile nelle fasce d'età sopra i 55 anni, e con una differenza rilevante nella fascia d'età superiore ai 60 anni, differenza che è andata acuendosi durante il 2023, con un aumento consistente: su n. 39 ultrasessantenni, circa l'82% è di genere maschile (nel 2022 erano il 71%).

Nelle fasce d'età inferiori ai 55 anni, l'equilibrio presente nel 2022, ha visto, nel corso del 2023, un non trascurabile momento di rottura, sintomo di una tendenza, ad oggi, piuttosto marcata verso il genere femminile.

Infatti, nella fascia d'età fino ai 40 anni le donne hanno superato gli uomini (nel 2022 vi erano n. 40 uomini e n. 35 donne), mentre nella fascia d'età da 41 a 54 anni il divario tra i due generi, sempre a favore del genere femminile, è rimasto pressoché costante.

La lettura complessiva dei dati sopraesposti, oltre a confermarsi l'equità già emersa nell'Analisi di Genere 2022, permette di individuare il 2023 come anno in cui il genere femminile ha aumentato ulteriormente, in senso assoluto, la sua presenza nell'organico dell'Ente - si è passati dai n. 157 uomini e n. 141 donne del 31 dicembre 2022, ai n. 161 uomini e n. 150 donne del 31 dicembre 2023 - concentrando tale aumento nelle fasce d'età più giovani. Alla luce di ciò, qualora il trend in entrata dovesse confermarsi a trazione femminile, in combinato disposto con una popolazione maschile più anziana, e quindi più vicina all'età pensionabile, potremmo presumibilmente assistere, nel prossimo futuro, ad un ulteriore avvicinamento tra i due generi.

La parità di genere, per definirsi tale in senso stretto, non può limitarsi al fattore numerico, ma deve essere garantita attraverso la parità di opportunità di carriera, di retribuzione e di conciliazione vita-lavoro, tre aspetti che saranno analizzati nelle prossime sezioni, con l'aggiunta, rispetto alla prima edizione dell'Analisi di Genere, del fattore relativo all'accesso alla formazione professionale, cui è dedicata una ulteriore sezione del presente documento.

Sezione 2. Analisi delle possibilità di carriera

L'analisi è stata articolata suddividendo il personale in tre insiemi (Impiegatizio, Quadro e Dirigenziale) e si soffermerà sulla figura del Responsabile di Ufficio/Staff e sulle progressioni di carriera, oltre che sulla distribuzione delle assunzioni per Struttura nel 2023.

Al 31 dicembre 2023, il personale quadro era composto da n. 66 unità complessive, mentre il personale impiegatizio da n. 226 unità, distribuiti come nel grafico sotto riportato.

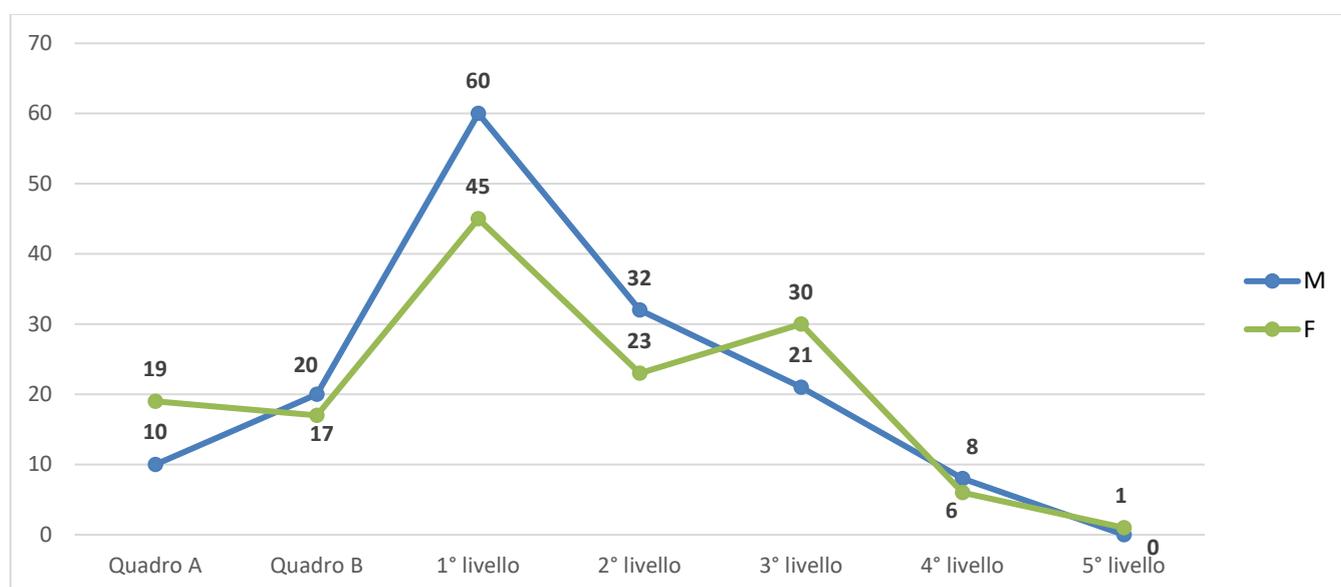


Grafico 5 - Distribuzione per livello di inquadramento - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Con riferimento al personale Quadro, oltre ad una preponderanza femminile in senso assoluto (oggetto di successivo specifico approfondimento), risalta la grande differenza sul Quadro A, livello apicale della categoria, nel quale su un totale di n. 29 unità, ben n. 19 sono di sesso femminile (ovvero il 63%), mentre sul Quadro B vi è una minima preponderanza maschile.

Nella distribuzione per livelli impiegatizi vi è una sostanziale omogeneità. Per quanto riguarda il 1° livello (che in base alla declaratoria del CCNL di riferimento è un funzionario, responsabile di funzione e/o di unità organizzativa), la differenza a favore del genere maschile è minima, ma in leggero aumento rispetto al 2022, fenomeno che trova spiegazione, come di vedrà, nell'analisi anche di assunzioni e progressioni avvenute nel corso del 2023. Con riferimento ai livelli inferiori vi è un'alternanza speculare tra la distribuzione sul 2° e sul 3° livello, ed un sostanziale equilibrio sul 4° livello - che rappresenta il livello di ingresso del personale diplomato - nel quale vi è una lieve

maggioranza maschile. Infine, il 5 ° livello interessa una sola unità di genere femminile (appartenente alle categorie protette).

Appurata una distribuzione complessivamente equilibrata degli inquadramenti, è interessante concentrare l'analisi su Dirigenti, Responsabili di Ufficio/Staff e più nel dettaglio sul personale Quadro.

Tra il personale dirigente, si registra una preponderanza femminile (**Grafico 6**), indice di come l'equità di genere sia garantita in termini di percorsi di carriera fino ai vertici aziendali. L'equilibrio di genere tra i livelli dirigenziali assume un significato ancor più rilevante e cruciale, in quanto è proprio nelle posizioni apicali, laddove risiede il potere decisionale, che tale equilibrio viene più spesso a mancare nella Pubblica Amministrazione e non solo (il progressivo e costante miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione è presente solo ai livelli non dirigenziali, in quanto la percentuale femminile dei ruoli dirigenziali nel 2023 si attesta al 33,8%, su un totale della popolazione femminile del 58,8%¹).

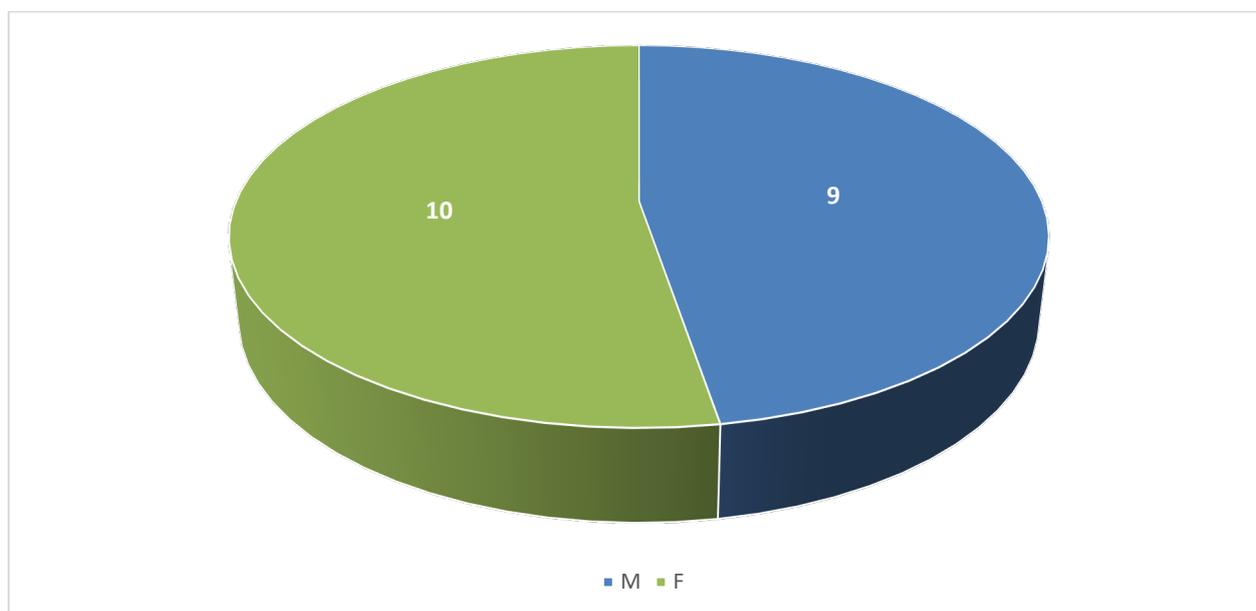


Grafico 6 - Distribuzione ruoli dirigenziali - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Confermano una situazione di equilibrio non casuale, ma strutturale e con origine endogena, i dati riguardanti il personale Quadro e i Responsabili di Ufficio/Staff: in entrambi i casi, si osserva una preponderanza femminile, che, peraltro, con riferimento ai Quadri, è andata aumentando nel corso del 2023, a seguito di una diminuzione del

¹ Fonte dati: Bilancio di Genere 2023 elaborato dalla Ragioneria Generale dello Stato

personale Quadro maschile, passato da n. 33 del 2022 a n.30 unità nel 2023.

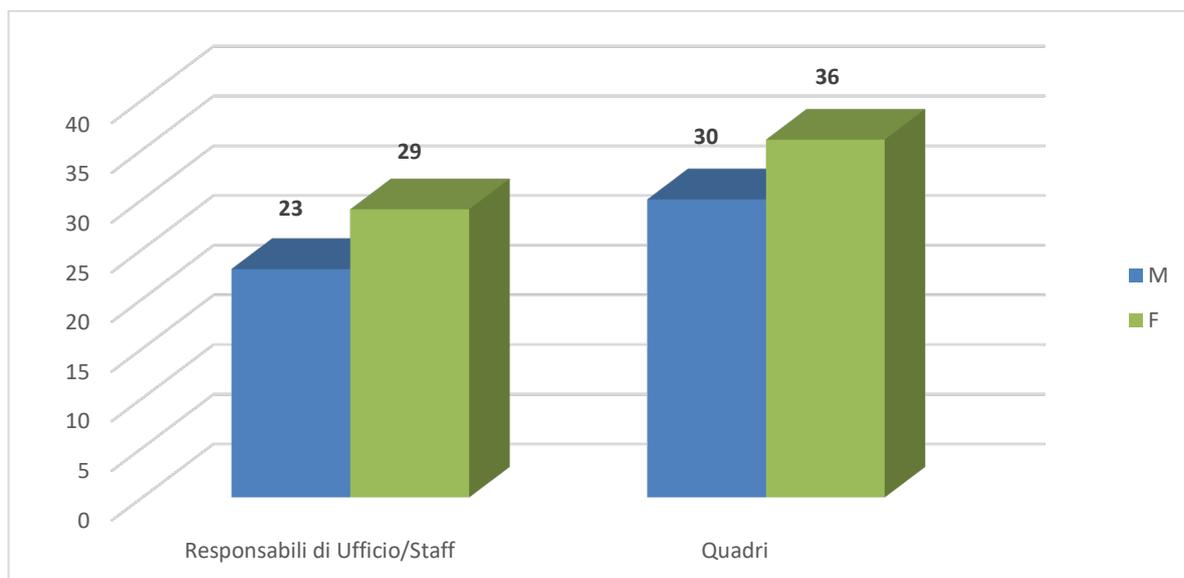


Grafico 7 - Distribuzione Responsabili di Ufficio/Staff e Quadri - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La prevalenza del genere femminile, sia nei ruoli dirigenziali, sia nei ruoli di responsabilità, consente di affermare la presenza all'interno dell'Ente di una cultura organizzativa che, insieme ad un'equa distribuzione delle opportunità e dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (in primis, flessibilità di orario e smart working), garantisce a tutti, indipendentemente dal genere, la crescita professionale e conseguentemente l'accesso a posizioni organizzative di responsabilità, che dipendono esclusivamente da valutazioni sulle capacità individuali, quindi, dal merito e dal riconoscimento dello stesso da parte della classe dirigente e dei vertici.

Le progressioni interne di carriera rappresentano senza dubbio un ulteriore e rilevante indicatore per certificare l'equilibrio di genere. A tal proposito, prendendo in considerazione il periodo che va dal 1° gennaio 2017, "data di nascita" dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, a tutto il 2023, sono state realizzate n. 159 progressioni di carriera, con un sostanziale equilibrio nella distribuzione tra uomini (n. 83) e donne (n. 76). **(Grafico 8)**

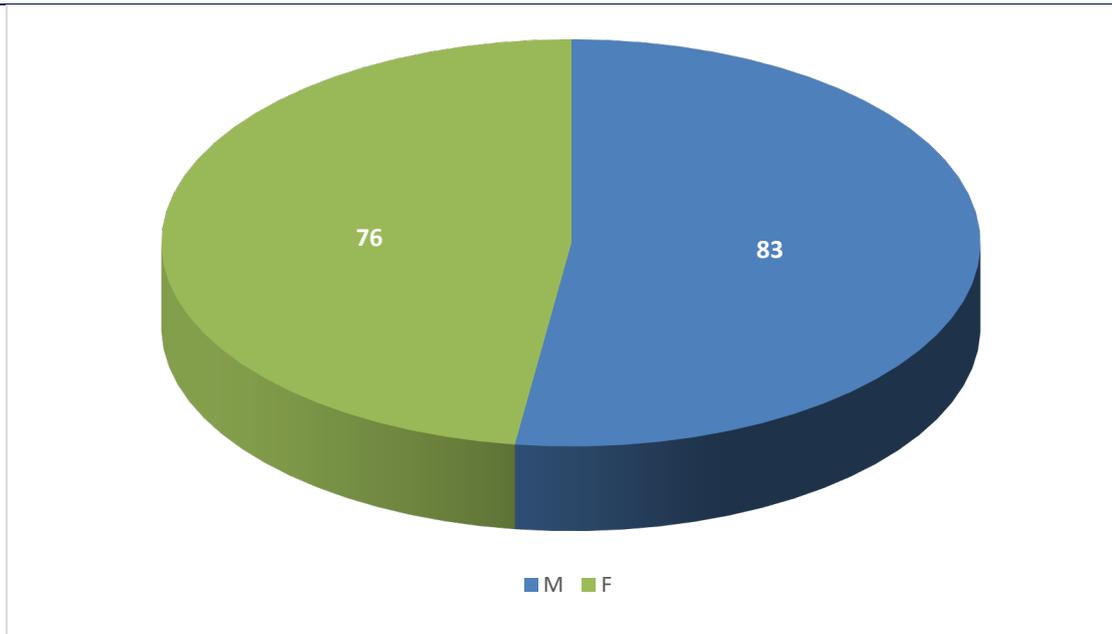


Grafico 8 - Distribuzione progressioni interne di carriera (dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2023) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Concludendo l'analisi delle possibilità di carriera, risulta interessante esaminare la distribuzione per genere delle n. 22 assunzioni perfezionate nel corso del 2023 (**Grafico 9**), che fornisce elementi di valutazione sulla percezione esterna dell'Ente, quale contesto lavorativo equo e stimolante, dove poter crescere professionalmente. Ovviamente, sul fronte del reclutamento, l'Ente è vincolato dalle specifiche previsioni della Legge n. 84/94 e dal Regolamento interno, approvato dal Ministero vigilante, nonché dall'art. 35 comma 3 del D.lgs. 165/2001, che escludono canali assunzionali diversi dalla selezione pubblica: ciò preclude pertanto una possibile politica diretta di equilibrio di genere, limitando la sfera di intervento alla previsione di requisiti di partecipazione non discriminatori e alla "appetibilità" delle posizioni poste a bando nel mondo del lavoro e alla *welfare policy* dell'Ente.

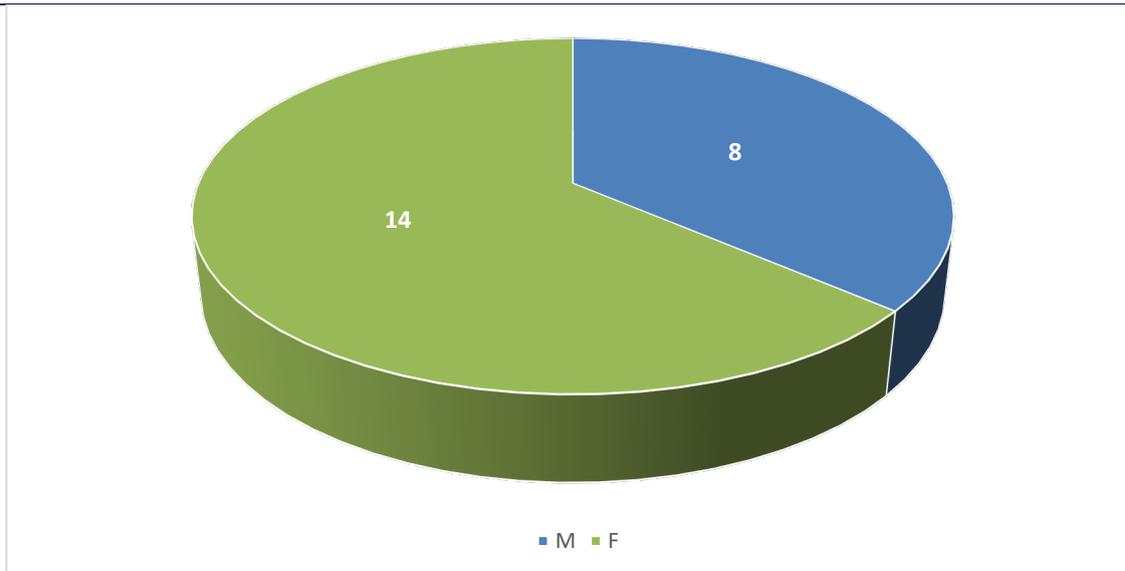


Grafico 9 - Distribuzioni assunzioni perfezionate nel 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Quanto sopra rappresentato, conferma una tendenza consolidata di assunzione di donne, che, rispetto al 2022, superano numericamente gli uomini, con uno scarto percentuale consistente pari al 28% (la percentuale di donne assunte è del 64% rispetto a quella degli uomini che è del 36%). A riguardo, risulta interessante osservare come, tra i n. 8 uomini assunti, ben n. 4 siano profili di ispettore portuale. Come già segnalato in merito alla composizione dell'Ufficio Territoriale di Genova, la tipologia di professionalità richiesta per ricoprire determinate mansioni tecnico-operative, come appunto quella dell'ispettore portuale, ha ancora una preponderanza maschile nel mercato del lavoro attuale (basti pensare che l'ultima selezione bandita per tale profilo, presentava su un totale di n. 56 candidati, appena n. 16 donne).

Pertanto, limitatamente a specifiche figure professionali tecnico-operative, l'aumento percentuale di donne che svolgono determinate mansioni potrebbe essere un obiettivo di medio-lungo periodo, per fattori che prescindono dal contesto ambientale/culturale all'interno dell'Ente.

A tal proposito però, risulta interessante soffermarsi sul dettaglio della distribuzione dei profili tecnici, con specifico riferimento ad ingegneri e architetti, i quali rappresentano, numericamente, una porzione rilevante del personale in organico specializzato in materie tecniche.

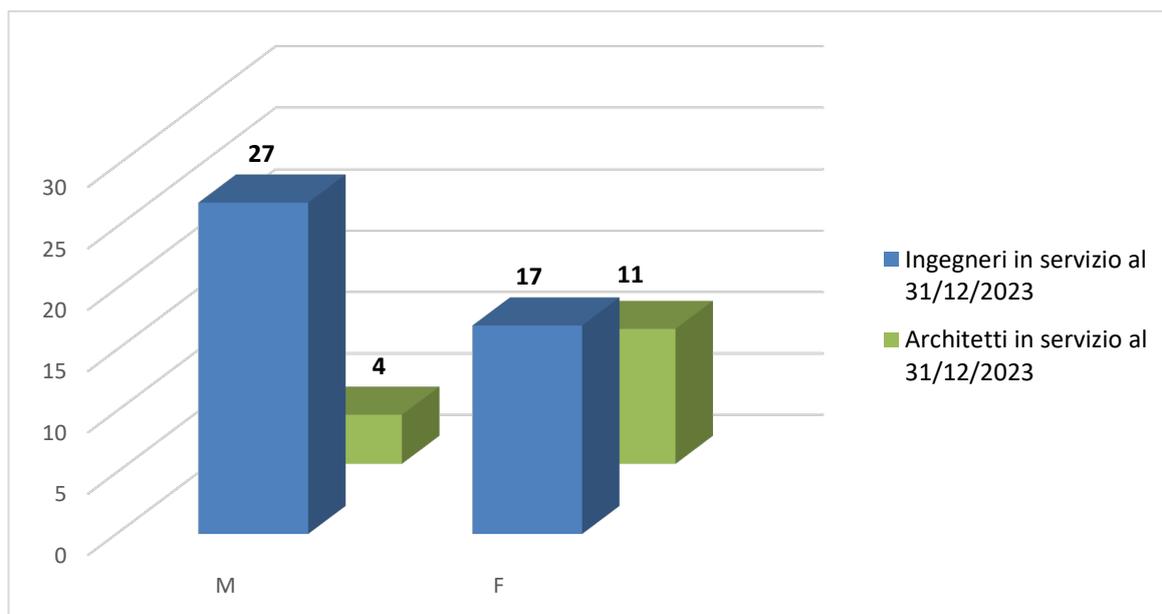


Grafico 10 - Distribuzione Architetti e Ingegneri in forza al 31 dicembre 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

I dati relativi al reclutamento confermano peraltro che i bandi di selezione pubblica predisposti dall'Ente non presentano requisiti specifici discriminanti o limitanti per l'accesso al genere femminile. Anche sul versante del reclutamento, ciò consente di affermare che, per quanto non possano essere attuate direttamente misure a tutela della parità di genere, si è comunque raggiunto un obiettivo soddisfacente attraverso la pubblicazione di bandi con requisiti inclusivi e appetibili per qualsiasi candidato, a parità di formazione, e senza discriminazioni di genere.

Sezione 3. Formazione

L'accesso alla formazione rappresenta un ulteriore e significativo ambito di indagine, oltre che uno dei fattori che può contribuire concretamente al raggiungimento, seppur in maniera meno evidente di altri, della parità di genere. La formazione rappresenta infatti uno degli strumenti per garantire pari opportunità di carriera, permettendo a ciascun lavoratore di poter acquisire e sviluppare le proprie competenze e conoscenze funzionali alla crescita professionale.

A tal fine, risulta interessante analizzare il numero di ore di formazione fruite nel 2023 da entrambi i sessi.

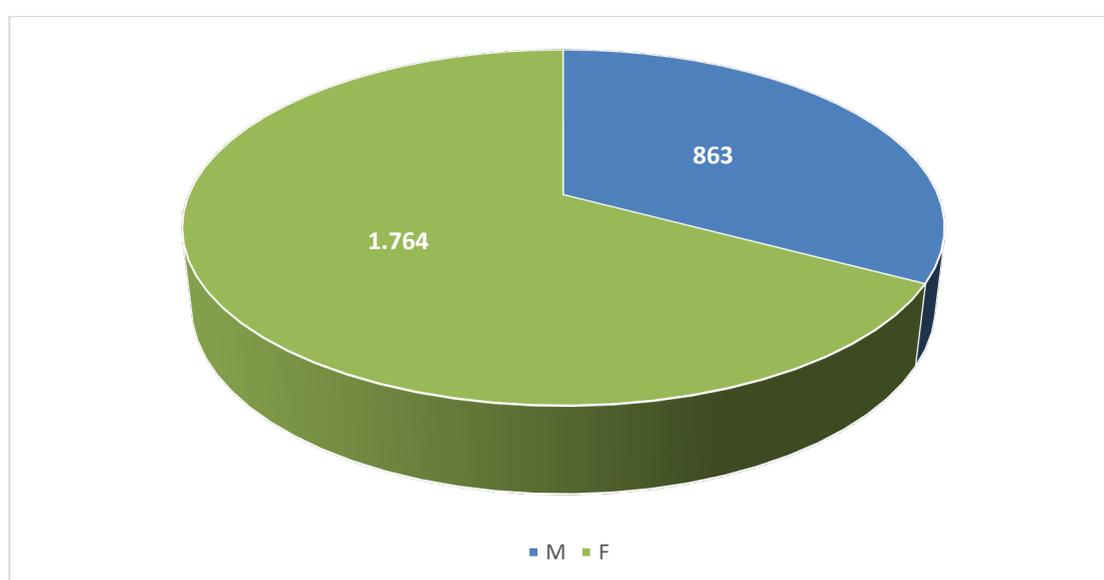


Grafico 11 - Ore di formazione erogate nel 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Il numero di ore fruite dalla componente femminile è pari a più del doppio delle ore fruite da quella maschile, a testimonianza di un'organizzazione del lavoro che non penalizza l'accesso alla formazione delle donne. Lo sbilanciamento è comunque così marcato da rendere opportuna un'analisi più approfondita, anche per immaginare azioni mirate al tendenziale ripristino dell'equilibrio.

Nel caso di specie, premesso che la formazione, al netto di iniziative specifiche dell'Ufficio Gestione Risorse Umane (che sono comunque normalmente rivolte a gruppi di dipendenti che svolgono le stesse mansioni o hanno necessità formative comuni), per larga parte è erogata sulla base di richieste individuali, autorizzate da Dirigenti/Direttori, per corsi a catalogo. Emerge quindi una maggiore proattività nell'individuare e richiedere interventi formativi da parte del personale di sesso femminile. In un certo qual modo, tale

predisposizione trova conferma anche nei percorsi di carriera illustrati nel paragrafo precedente, dove infatti troviamo una preponderanza femminile tra i Dirigenti, i Responsabili di Ufficio/Staff e i Quadri. Pertanto, non sembra azzardato affermare che la formazione rappresenti un efficace canale a disposizione dei dipendenti per cercare di intraprendere un percorso di crescita professionale.

Una conferma ulteriore può arrivare dalla serie storica sotto riportata, che registra la preponderanza femminile in termini di formazione fruita.

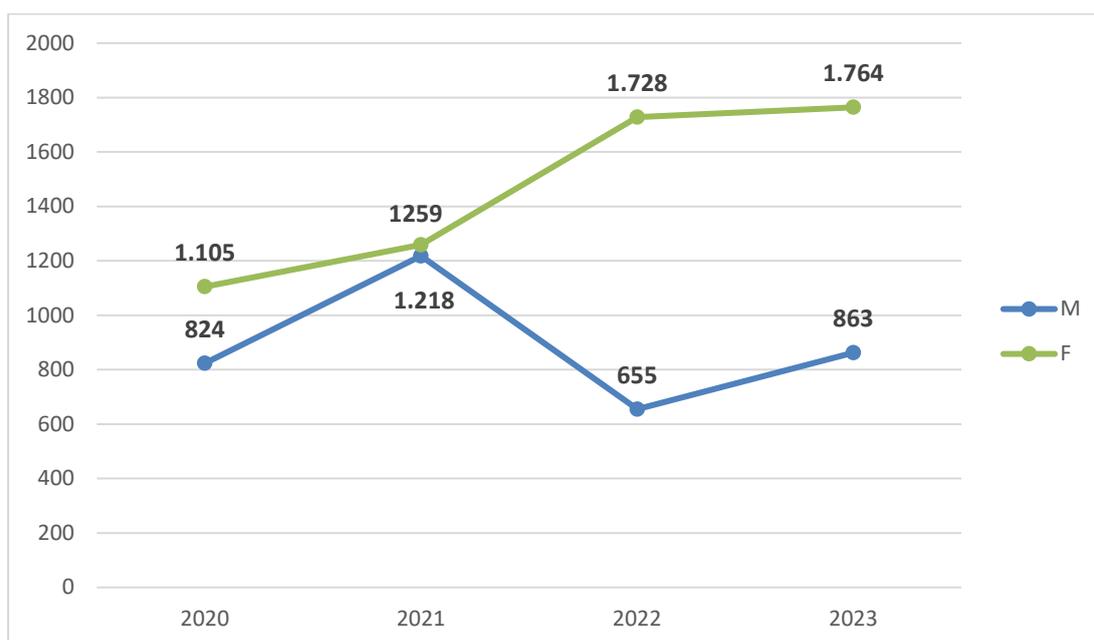


Grafico 12 - Ore di formazione erogate dal 2020 al 2023- Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Alla luce di quanto emerso, nella prossima Analisi di Genere risulterà interessante analizzare i dati della formazione relativi all'annualità 2024 e possibilmente anche le valutazioni di efficacia della formazione, considerando il grande investimento fatto dall'Ente con il percorso formativo "Empowerment delle competenze dei Responsabili d'Ufficio/Area: aumentare il benessere attraverso la gestione dei Team" che ha coinvolto tutto il *middle management* dell'Ente, oltre che l'introduzione della piattaforma di formazione asincrona Syllabus, resa disponibile a tutto il personale.

Sezione 4. Analisi delle retribuzioni

L'aspetto retributivo è quello che, in base alle statistiche, sia a livello europeo, sia a livello nazionale, risente maggiormente della differenza di genere, con scostamenti spesso rilevanti². Per divario retributivo di genere si intende la differenza che sussiste tra il trattamento retributivo lordo degli uomini e delle donne. Accorpendo situazioni molto diverse tra loro per condizione contrattuale, ambito lavorativo, età e titolo di studi, si rileva, negli studi internazionali, un unico valore aggregato relativo al divario medio tra uomini e donne in termini di compenso sul lavoro.

Si è deciso quindi di rappresentare la distribuzione del totale della retribuzione lorda annua, per poi rappresentarla aggregata per rispettive Strutture, indagando se vi sia una coerenza ed un equilibrio rispetto alla distribuzione del numero di risorse umane in organico.

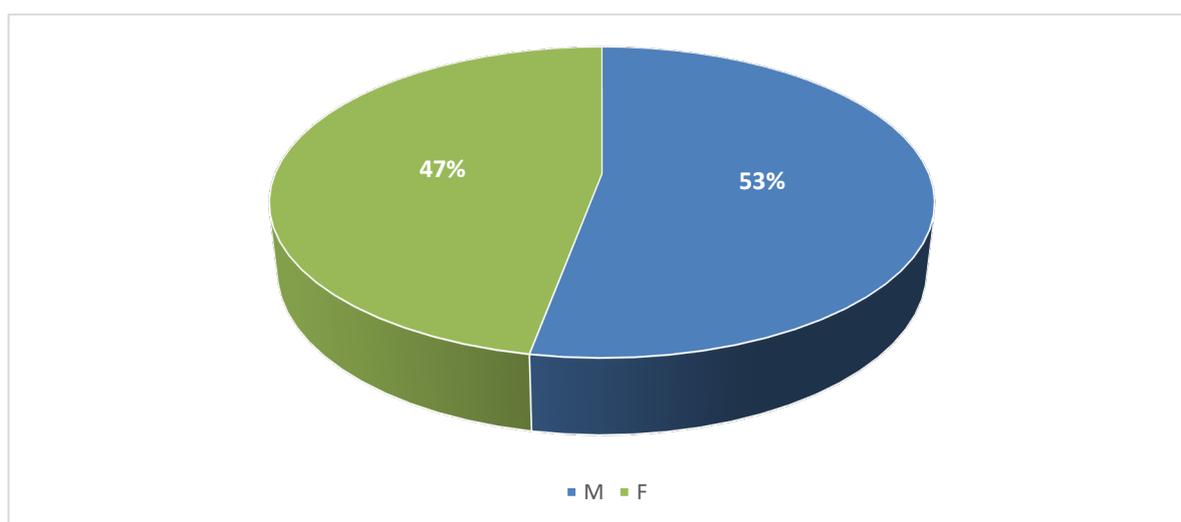


Grafico 13 - Distribuzione retribuzione annua lorda - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione delle retribuzioni (**Grafico 13**) ricalca pressappoco la distribuzione del personale (la componente maschile conta n. 160 unità, pari al 51% del totale, mentre la componente femminile conta n. 151 unità, pari al 49% del totale). Il minimo scarto presente in termini percentuali, tra la distribuzione dell'organico e la distribuzione delle retribuzioni (nel 2022 vi era una esatta sovrapposizione), è da attribuire alla distribuzione delle assunzioni, che ha visto un rilevante aumento del genere femminile, ma concentrato maggiormente nella seconda parte del 2023 (a partire dal 1° giugno 2023 e fino al 31

² Dati Eurostat: nell'Unione europea il divario retributivo varia ampiamente. Nel 2022 le discrepanze più alte sono state registrate in: Estonia (21,3%), Austria (18,4%), Repubblica Ceca (17,9%), Germania (17,7%), Slovacchia (17,7%), Ungheria (17,5%), mentre il Lussemburgo ha colmato il divario retributivo di genere. Altri paesi con divari retributivi di genere inferiori nel 2022 sono: Slovenia (8,2%), Polonia (7,8%), Belgio (5,0%), Romania (4,5%) e Italia (4,3%).

dicembre 2023). A tal proposito, basti pensare che nel periodo indicato, sono state perfezionate le assunzioni di n. 10 donne su n. 13 assunzioni complessive, impattando in maniera drastica sull'aumento delle donne presenti in organico, ma incidendo in misura inferiore sulla distribuzione delle retribuzioni, in proporzione ai mesi lavorati, non permettendo, inevitabilmente, di avere un'equiparazione della distribuzione del personale e delle relative retribuzioni.

Per completezza dell'analisi, si riporta la distribuzione delle retribuzioni (**Grafico 14**), che risulta essere in linea con la distribuzione per genere. (**Grafico 3**).

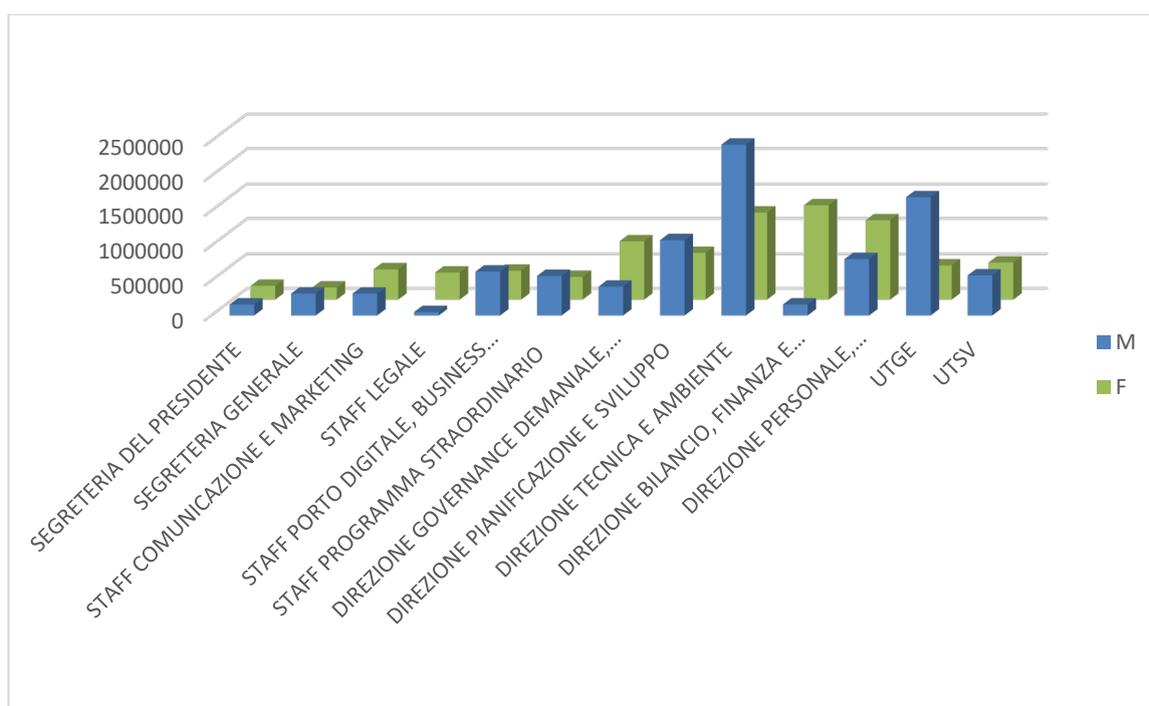


Grafico 14 - Distribuzione retribuzione per Strutture - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Per verificare la sussistenza dell'equità retributiva, si può inoltre prendere in considerazione la distribuzione dei superminimi assegnati, ovvero una voce retributiva *ad personam*, che incide in maniera rilevante sulla differenziazione della retribuzione tra dipendenti e che, pertanto, rappresenta un indicatore più diretto delle scelte dell'Amministrazione nella valorizzazione del personale (e di fattori quali la fiducia, il merito, l'assegnazione di incarichi), rispetto a elementi maggiormente legati ad esempio all'anzianità di servizio, sui quali non è possibile incidere e si scontano le eredità delle scelte operate nelle due ex Autorità Portuali di Genova e Savona.

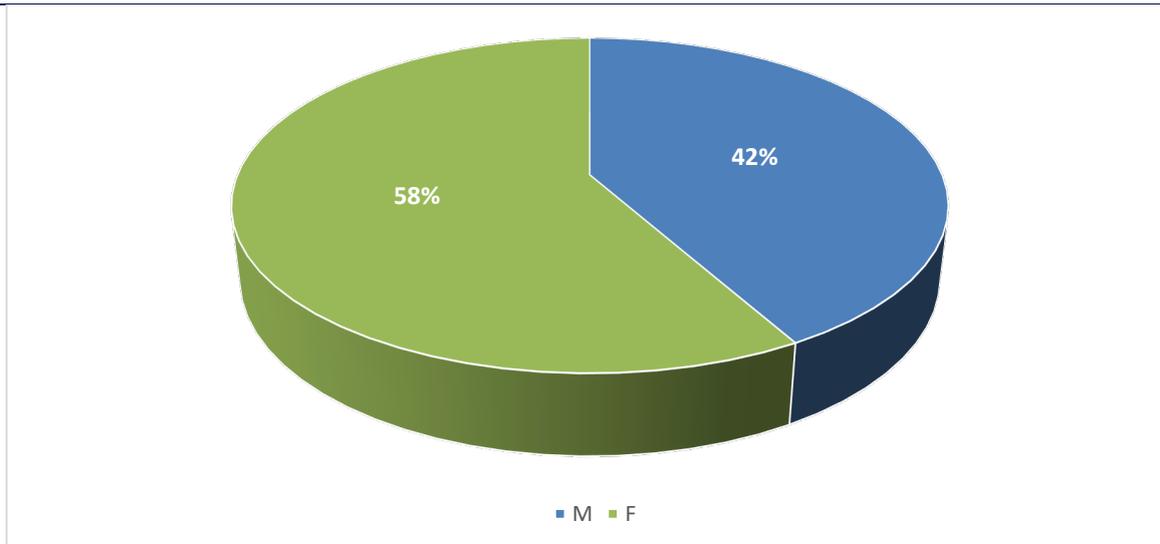


Grafico 15 - Distribuzione complessiva superminimi - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Nel grafico soprariportato la distribuzione è conteggiata dal punto di vista meramente numerico, ossia quanti uomini e quante donne beneficiano del superminimo, ma un dato ancor più rilevante, dal momento che il superminimo ha un valore variabile da soggetto a soggetto in base a fasce individuate dal Regolamento interno che ne disciplina l'attribuzione, è indagarne il *quantum* economico. Pertanto, per completezza di lettura, si riporta nel grafico seguente la distribuzione, in termini di valore economico, dei superminimi.

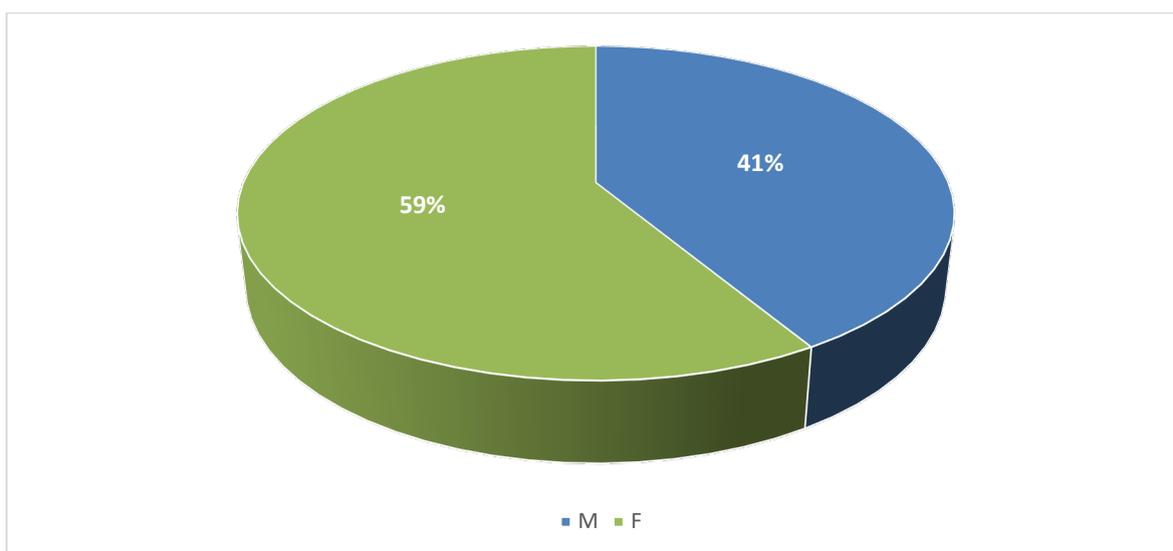


Grafico 16 - Distribuzione economica superminimi - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione economica ricalca sostanzialmente la distribuzione numerica, confermando il netto sbilanciamento verso il sesso femminile anche in un ambito nel quale contano le scelte della classe dirigente e dei vertici dell'Amministrazione, in netta

controtendenza rispetto alle statistiche nazionali ed europee.

Quanto emerge è una differenza rilevante tra i due generi, nonostante, rispetto al 2022, ci sia una riduzione, seppur minima, del *gap*, con un leggero aumento del genere maschile, sia in termini puramente numerici (passando dal 38% al 42%), sia in termini economici (passando dal 40% al 41%). A tal proposito, è doveroso puntualizzare che, quando si parla di equità di genere, occorre porsi come obiettivo il raggiungimento numerico di una situazione di tendenziale parità numerica, aldilà della prospettiva dalla quale si analizzano i dati. Il doveroso perseguimento di un equilibrio tra i due generi non deve mai sfociare in sentimenti di rivalsa del sesso storicamente svantaggiato, in quanto sarebbe in controtendenza con lo spirito e gli obiettivi perseguiti attraverso l'equità di genere che, in quanto tale, aspira ad un equilibrio armonico, in grado di radicarsi culturalmente all'interno dell'organizzazione.

I dati fin qui analizzati e nelle diverse prospettive esposte sono spesso in totale controtendenza con la realtà del mercato del lavoro e sarebbe difficile pensare che possano essere frutto esclusivo di dinamiche casuali. Gli standard raggiunti devono essere mantenuti e sviluppati, attraverso l'accrescimento e il rafforzamento di una cultura di equità e inclusività, che rappresentano la base fondante di un ambiente di lavoro sano e innovativo.

Sezione 5. Analisi conciliazione vita – lavoro

Il lavoro agile dopo una fase iniziale di sperimentazione pre-pandemica e un utilizzo massivo obbligato durante la pandemia, è diventato oggi uno strumento di lavoro acquisito e utilizzato diffusamente all'interno dell'Ente in maniera trasversale. L'accesso allo strumento (**Grafico 17**) non risente di differenze di genere rilevanti, confermando la medesima distribuzione della scorsa annualità.

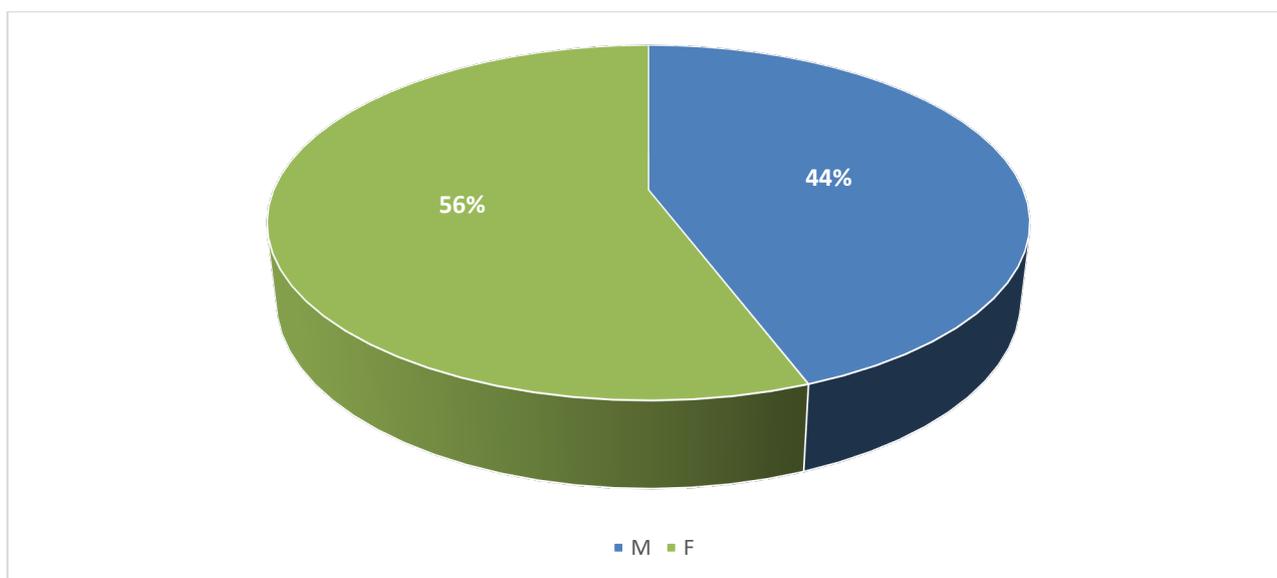


Grafico17 - Distribuzione accordi Lavoro agile 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La semplice sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile (che, se richiesto può essere autorizzato, se conforme a quanto previsto dal Regolamento interno all'Ente) non corrisponde necessariamente ad una fruizione totale delle giornate a disposizione (massimo due a settimana): può quindi risultare interessante prendere in considerazione tale aspetto. I dati sono stati organizzati in modo da fotografare la percentuale di effettiva fruizione per genere, sia in senso assoluto, sia nella suddivisione tra Strutture, in modo da rilevare eventuali scostamenti rispetto alla tendenza generale.

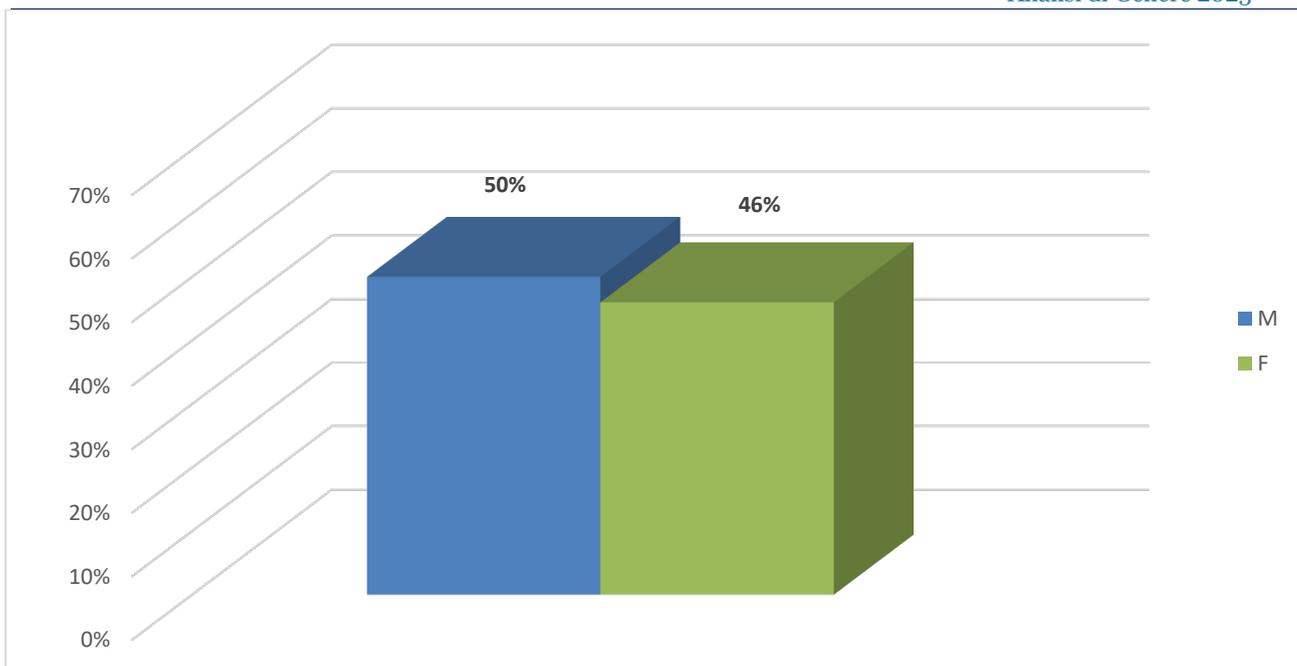


Grafico 18 - Percentuale fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili (sul totale dipendenti utilizzatori) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

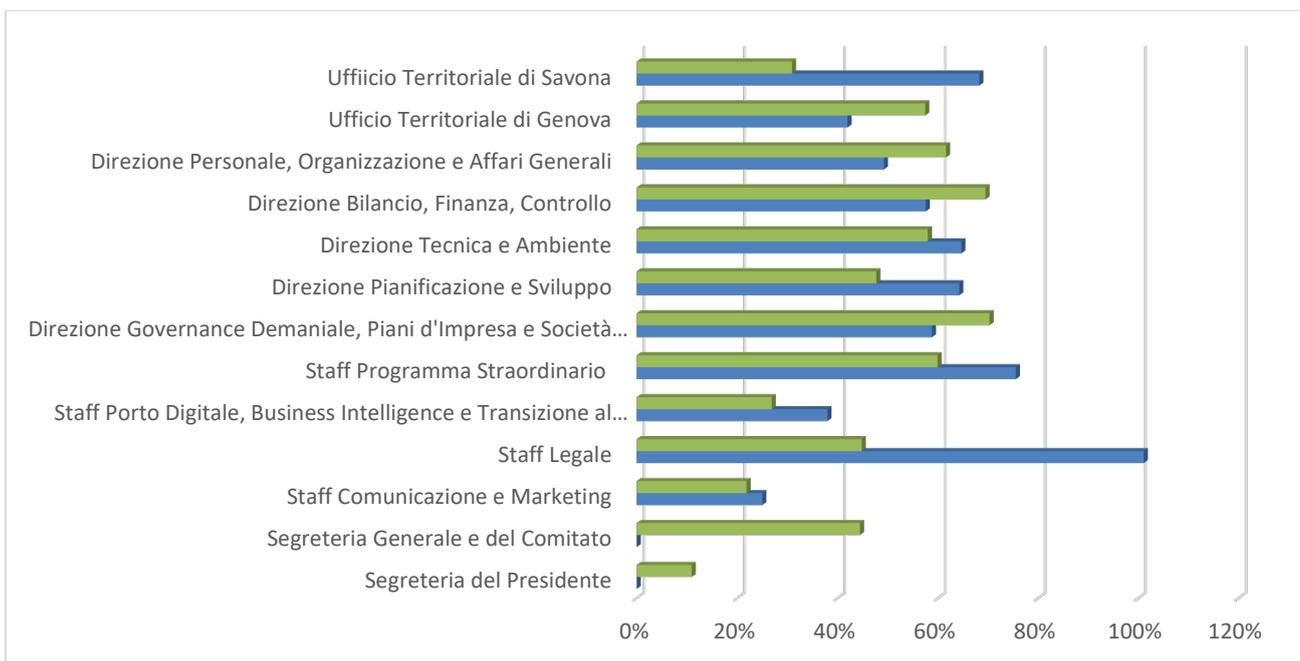


Grafico 19 - Fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili per Strutture (sul totale dipendenti utilizzatori) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

I dati rilevati restituiscono, complessivamente, al di là del genere, una riduzione della fruizione dello strumento, facilmente spiegabile attraverso un numero elevato di accordi di smart working sottoscritti da neoassunti che, inevitabilmente, pur disponendo

dell'accordo, fruiscono meno dello strumento per ragioni sia di limitata autonomia lavorativa, che inevitabilmente non può essere acquisita terminato il periodo di prova, sia di apprendimento e affiancamento *on the job*, più efficace lavorando in presenza.

Dal punto di vista della distribuzione per genere, in controtendenza con l'annualità 2022 che presentava un sostanziale equilibrio, le percentuali di fruizione del lavoro agile si sono invertite, con il genere maschile che fruisce dello strumento fino al 4% in più rispetto al genere femminile (nel 2022, maschi e femmine fruivano dello strumento rispettivamente il 63,8 % e il 63,5%).

La forbice che si è creata tra i due generi, di entità modesta ma non trascurabile, merita di essere monitorata sul lungo periodo, potendo diventare un campo di analisi interessante nel momento in cui si avrà una serie storica da considerare e che consenta di ipotizzare spiegazioni, allo stato non così automatiche.

Questo aspetto conferma ulteriormente come l'orario flessibile e l'organizzazione del lavoro in modalità agile dell'Ente siano utilizzati, indifferentemente rispetto al genere, per la conciliazione del lavoro con le necessità familiari e di *caregiver*, di cui, in controtendenza rispetto al contesto nazionale, le dipendenti non sembrano essere le uniche a farsi carico.

Un sostanziale equilibrio è presente anche considerando la percentuale di fruizione del **recupero banca ore (RBO)**, ossia il rapporto tra l'eccedenza oraria accumulata nel corso di tutto il 2023, al netto del lavoro straordinario, e le ore effettivamente recuperate.

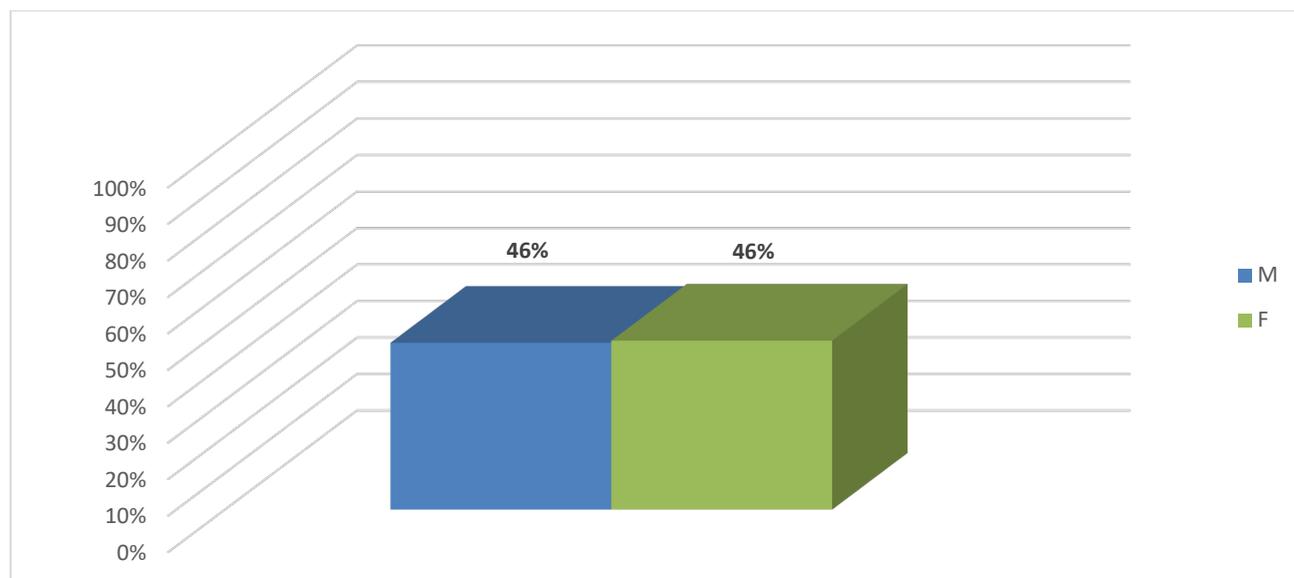


Grafico 20 - Fruizione del recupero banca ore sul totale della banca ore accumulata - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Entrambi i sessi accumulano quantitativi simili di eccedenza oraria e, similmente, ne usufruiscono come recupero banca ore, aumentando ulteriormente la flessibilità oraria a disposizione, evidenziando, da un lato, carichi di lavoro non squilibrati per genere, dall'altro, una parità di trattamento nel rapporto gerarchico dei dipendenti con la classe dirigente, che non sembra operare discriminazioni di genere neppure nella concessione, diretta o indiretta, della possibilità di usufruire dei recuperi orari. In ottica comparata, e aldilà di un equilibrio di genere già presente a riguardo nell'annualità passata, in cui la fruizione della banca ore era del 51% per i maschi e del 53% per le femmine, risulta interessante osservare una non trascurabile riduzione complessiva della fruizione della banca ore, a confermare ulteriormente della necessità, già oggetto di specifiche richieste di intervento al Ministero vigilante³, di far fronte a carichi di lavoro in continua crescita.

Proseguendo con l'analisi degli strumenti di conciliazione vita-lavoro previsti per legge, i beneficiari della **legge 104**, nel 2023, sono stati n. 18 femmine e n. 8 maschi, con le percentuali di fruizione sottorappresentate.

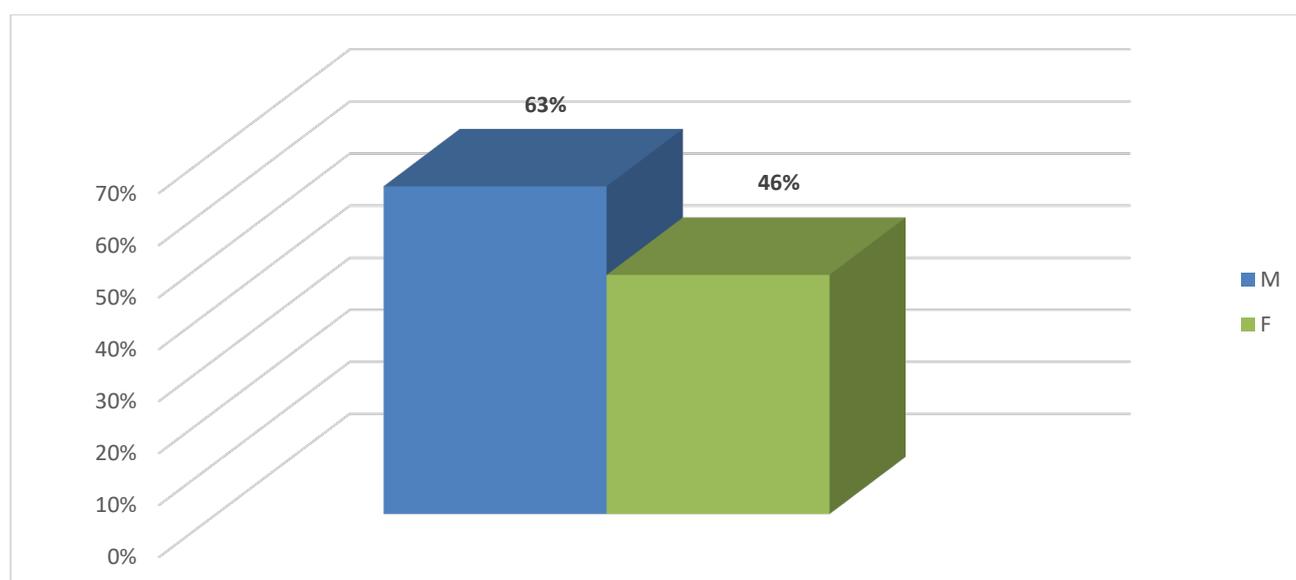


Grafico 21 - Percentuale di fruizione della legge 104 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Le percentuali di utilizzo di tale strumento sono riportate per completezza di analisi, con la consapevolezza di quanto tale misura prescindere da politiche interne e di organizzazione del lavoro, ma da dinamiche personali e/o familiari e pertanto soggettive e non correlate al contesto lavorativo specifico. Nonostante ciò, è necessario rilevare un aumento considerevole delle percentuali di fruizione rispetto al 2022, oltre ad un'inversione di

³ Delibera del Comitato di Gestione n. 32/4/2024 del 22 aprile 2024 di ampliamento della dotazione organica, sottoposta ad autorizzazione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e oggetto di interlocuzioni ancora in atto.

tendenza tra i generi, con una fruizione maggiore del genere maschile rispetto a quello femminile (nel 2022 le percentuali di fruizione si attestavano al 39% per gli uomini e al 53% per le donne). Tale fenomeno, osservando i dati di ogni singolo beneficiario dell'istituto, è generato da un'elevata concentrazione nel 2023 di uomini che usufruiscono dello strumento con percentuali superiori al 60%, ben n. 6 su un totale di n. 8, (la scorsa annualità erano n. 4 su un totale di n. 9). La popolazione femminile - nella quale si segnala una riduzione dell'utilizzo, seppur più modesta in termini percentuali rispetto all'aumento della fruizione maschile - presenta nell'annualità in corso n. 10 unità su un totale di n. 18 con percentuali di fruizione largamente sotto il 50% (di cui ben n. 8 addirittura sotto il 30%), a fronte della scorsa annualità, in cui n. 8 su un totale di n. 19 presentavano percentuali inferiori al 50% (di cui appena n. 4 sotto il 30%). Tuttavia, si può rilevare che, al di là della divisione per genere e a fronte di una fruizione dello strumento, che, seppur in netto aumento per il genere maschile, rimane piuttosto modesta (mediamente di poco superiore a metà dei permessi disponibili), gli strumenti di conciliazione vita-lavoro predisposti dall'Ente potrebbero essere già sufficienti a soddisfare buona parte delle necessità anche dei *caregiver* di persone disabili o non autosufficienti, limitando quindi la necessità di utilizzo di altri strumenti normativamente previsti.

Anche la fruizione dei **congedi parentali**, seppur con un fisiologico scarto tra i due sessi, ha percentuali, in senso assoluto, a dir poco modeste, con una percentuale media di fruizione che, per le donne, si attesta al 11% e, per gli uomini, al 4%. I dati, contrariamente allo scorso anno, tengono conto di quei dipendenti che, con l'adozione del D.lgs. n. 105 del 13 agosto 2022, di estensione fino ai 12 anni di età del figlio del limite di fruizione dei congedi parentali, hanno visto il proprio *plafond* di giorni a disposizione aumentare in modo inaspettato e concentrato. Mentre lo scorso anno la scelta è stata quella di non conteggiarli, per evitare che il dato fosse oltremodo influenzato dalla novità normativa in un'unica annualità, quest'anno, la loro inclusione è doverosa e necessaria affinché, da qui alle prossime rilevazioni, tutti i fruitori rientrino nella statistica, permettendo di diluire gradualmente l'impatto dell'aumento generato dalla disposizione normativa. Pertanto, occorre interpretare la riduzione della media percentuale di fruizione rispetto al 2022 alla luce di quanto soprariportato.

L'utilizzo dei **permessi malattia figlio** si conferma fortemente sbilanciato verso il genere femminile, con percentuali pressoché identiche all'annualità precedente. Rintracciare ragioni di tipo strutturale interne traviserebbe un dato che, vista la polarizzazione,

restituisce maggiormente l'evidenza di una società che individua ancora, come figura genitoriale preposta alla cura del figlio, specialmente nella prima infanzia, quella della madre.

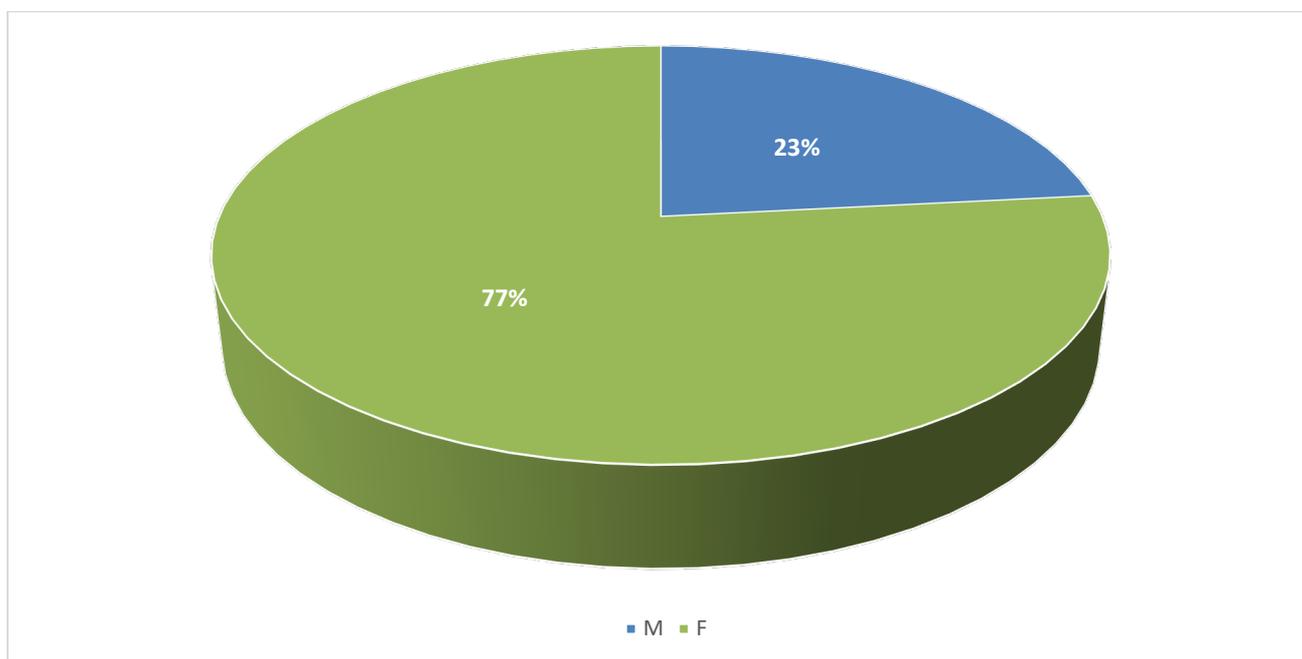


Grafico 22 - Fruizione dei permessi malattia figlio - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Per completezza di analisi sul tema della conciliazione vita-lavoro, è stato ritenuto opportuno verificare la completa fruizione del **congedo padre obbligatorio**, in quanto è compito del datore di lavoro vigilare e accertarsi della completa fruizione. Ne è emerso, come per la scorsa annualità, che la totalità dei congedi spettanti è stata fruita, fornendo un chiaro segnale dell'importanza dell'effettiva disponibilità di strumenti di tutela della paternità, che possono fungere da vettore dell'auspicato cambio di paradigma, in cui entrambe le figure genitoriali acquisiscono interscambiabilità nella cura della prole⁴.

L'utilizzo dello strumento del **part-time**, nonostante sia sfruttato prevalentemente dal genere femminile, ha subito nel tempo una drastica diminuzione (**Grafico 24**), pari a circa il 60% dal 2017 al 2023, ad ulteriore conferma di come le altre forme di conciliazione vita-lavoro e in particolare il lavoro agile ben sopperiscano alle esigenze di flessibilità familiari e personali dei dipendenti.

⁴ La ratio del D. Lgs n. 105 del 13 agosto 2022 va in questa direzione innalzando da 6 a 9 mesi i congedi parentali, di cui 3 mesi ad uso esclusivo della madre e 3 mesi ad uno esclusivo del padre, ossia non cedibili, cercando sempre più di equiparare le due figure genitoriali.

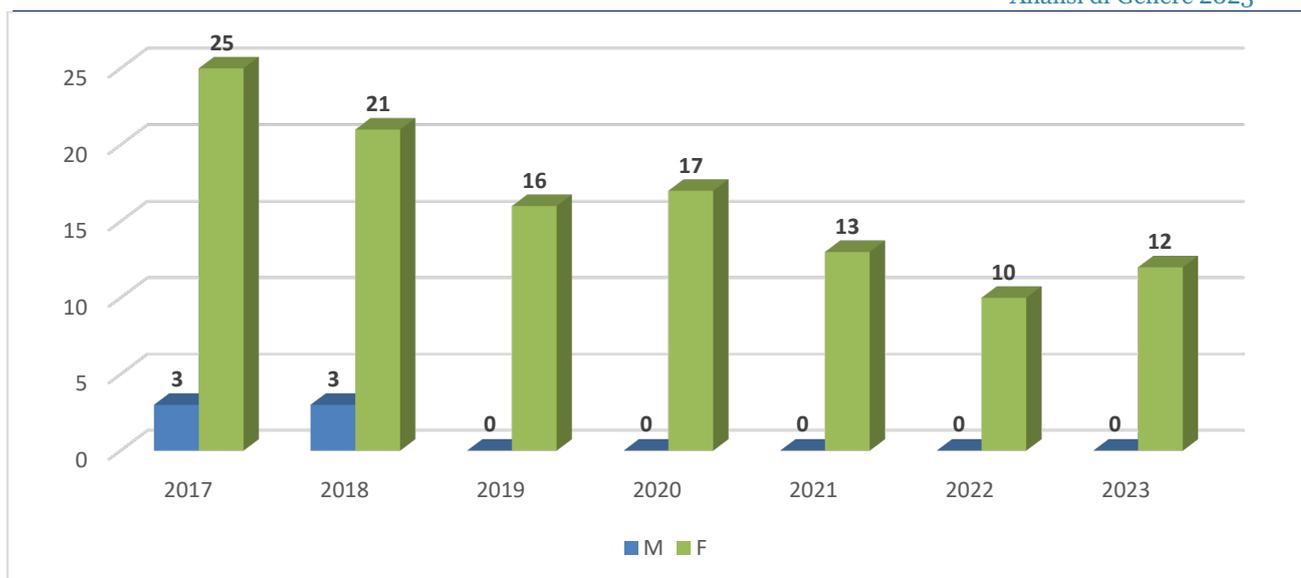


Grafico 23 - Distribuzione dell'utilizzo del part-time dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2023 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Anche il tema della **natalità**, sia per la rilevanza del fenomeno, sia per l'attualità del tema nel nostro Paese, merita uno specifico approfondimento basato sui dati del personale dell'Ente. Prendendo in esame il periodo 2017 - 2023, si rilevano n. 45 nascite, di cui n. 7 nel 2023, su una popolazione media di n. 277 dipendenti nel periodo considerato. Di queste n. 45 nascite, ben n. 15 sono avvenute a meno di tre anni dall'assunzione. I due dati, oltre ad essere rappresentativi di per sé di un Ente che favorisce la possibilità di progettare e realizzare un'idea di sviluppo familiare, confermano le rilevazioni effettuate precedentemente, suggellando un'analisi rappresentativa di un'equità di genere tangibile e concreta per la vita dei propri dipendenti.

A conclusione della panoramica effettuata, che ha preso in esame gli aspetti ritenuti più rappresentativi della realtà lavorativa, si ritiene che la cultura aziendale e la gestione complessiva dell'Ente stiano garantendo la parità di genere, in modo concreto e sostanziale. Non si rendono necessarie particolari misure di riduzione del cosiddetto *gender gap*, che, come è stato evidenziato dai dati presentati, non risulta essere presente nell'Ente. L'attenzione alla gestione del personale, oltre che al mantenimento e allo sviluppo dell'ambiente favorevole già esistente, potrà quindi essere diretta verso tematiche ulteriori rispetto alla mera dicotomia di genere, affrontando ambiti altrettanto sensibili del panorama della lotta alle discriminazioni delle minoranze e delle differenze in generale.