



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE



Analisi di Genere 2024



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	22

Abstract

La terza Analisi di Genere dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale conferma un quadro positivo sul fronte della parità tra donne e uomini all'interno dell'Ente. I dati del 2024, infatti, certificano la mancanza di un effettivo e concreto gender gap, possibile in un'ambiente in cui a contare sono le competenze e il merito, non l'appartenenza di genere.

L'organico, composto da 309 dipendenti al 31 dicembre 2024, è ormai in sostanziale equilibrio tra uomini e donne. Il turnover degli ultimi anni ha favorito anche l'ingresso di molte figure femminili, in particolare giovani e qualificate, segnando un'inversione di tendenza rispetto al passato e accrescendo la consistenza delle fasce d'età più basse.

Sul piano delle **carriere**, le donne non solo hanno raggiunto la parità, ma in alcuni casi hanno superato i colleghi maschi: sono infatti maggioritarie nei ruoli di responsabilità, sia tra i quadri che tra i dirigenti e i responsabili di ufficio. Anche le **progressioni interne** e le **nuove assunzioni** confermano un sostanziale equilibrio, dimostrando che i percorsi professionali si sviluppano senza ostacoli di genere.

Lo stesso si riscontra nella **formazione**: l'accesso ai corsi è equo e, anzi, le dipendenti mostrano una maggiore propensione a investire sullo sviluppo delle proprie competenze, con ricadute positive sulle opportunità di crescita professionale.

Dal punto di vista **retributivo** non emergono squilibri; al contrario, le donne risultano in media più valorizzate anche negli emolumenti aggiuntivi *ad personam*, in netta controtendenza rispetto alle statistiche nazionali ed europee, che vedono invece le lavoratrici diffusamente penalizzate.

Infine, anche le politiche di **conciliazione vita-lavoro** confermano un approccio inclusivo e paritario. Smart working, flessibilità oraria, congedi e permessi vengono fruiti in modo sostanzialmente equilibrato, con segnali incoraggianti di crescente coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Il calo del part-time, compensato dall'uso più diffuso del lavoro agile, dimostra inoltre la capacità dell'Ente di adattarsi alle nuove esigenze delle famiglie.

In sintesi, l'Analisi di Genere 2024 restituisce l'immagine di un'organizzazione che rappresenta un'eccezione virtuosa rispetto al panorama nazionale: qui la parità non è un obiettivo da raggiungere, ma una realtà già consolidata. Per il futuro, più che introdurre correttivi, la sfida sarà mantenere e rafforzare questi risultati, ampliando l'attenzione ad altre forme di diversità e inclusione.

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 terza 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 - 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 2024 può inoltre rappresentare, insieme alle precedenti, una bussola per il Comitato Guida della certificazione di genere e per il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, laddove costituiti.

Giova riportare di seguito alcuni dei dati più significativi ai nostri fini emersi dal Global Gender Gap Report 2024 del World Economic Forum che evidenziano un rallentamento nel raggiungimento della parità di genere a livello mondiale, stimato in 134 anni, e sanciscono un arretramento per l'Italia, che scende all'87° posto rispetto al 79° del 2023. Inoltre, l'Italia, mostra un peggioramento in particolar modo nella partecipazione economica e nelle opportunità lavorative, oltre che nella leadership politica e nelle posizioni dirigenziali.

Nonostante i progressi, il divario complessivo a livello globale è ancora ampio, e la velocità con cui vengono colmati i diversi indicatori varia notevolmente.

Quanto sopra soprattutto, seppur in maniera sintetica, non essendo questa la sede per approfondire maggiormente, fornisce un termine di paragone per i dati analizzati, inserendoli in una visione di contesto più ampia, 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 già emerso nelle Analisi di Genere delle scorse annualità.

Sezione 1. Analisi Anagrafiche

Al 31 dicembre 2024, su un totale di n. 309 unità di personale, la componente maschile conta n. 156 unità, mentre la componente femminile conta n. 153 unità, raggiungendo, per la prima volta dal 2018, attraverso un progressivo e costante avvicinamento, la quasi perfetta parità di genere (**Grafico 1**).

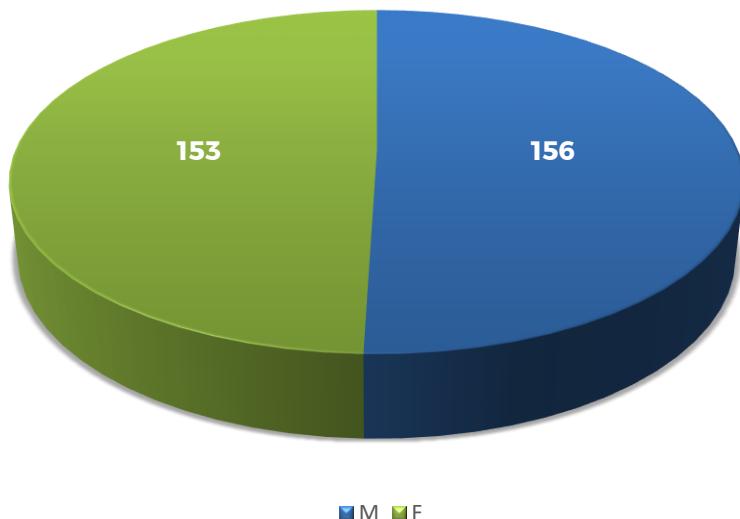


Grafico 1 - Distribuzione totale Organico al 31 dicembre 2024 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Lo scarto minimo tra i due generi assume ancor più significato in un'ottica comparata, da cui si evince come, nel corso del 2024, il *gap* si sia ridotto ulteriormente, con una forbice di appena l'1%. 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, che è stata confermata in maniera netta nel 2024, permettendo all'Ente il raggiungimento della quasi completa parità (**Grafico 2**). Giova ricordare che un equilibrio tra i generi è pressoché impossibile da mantenere costante e quel che rileva è una tendenza all'equilibrio, sebbene sussistano scarti percentuali fisiologici e, concretamente, irrilevanti. 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 2024 (dal 2017 sono infatti state perfezione n. 188 assunzioni, a fronte di n. 148 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.

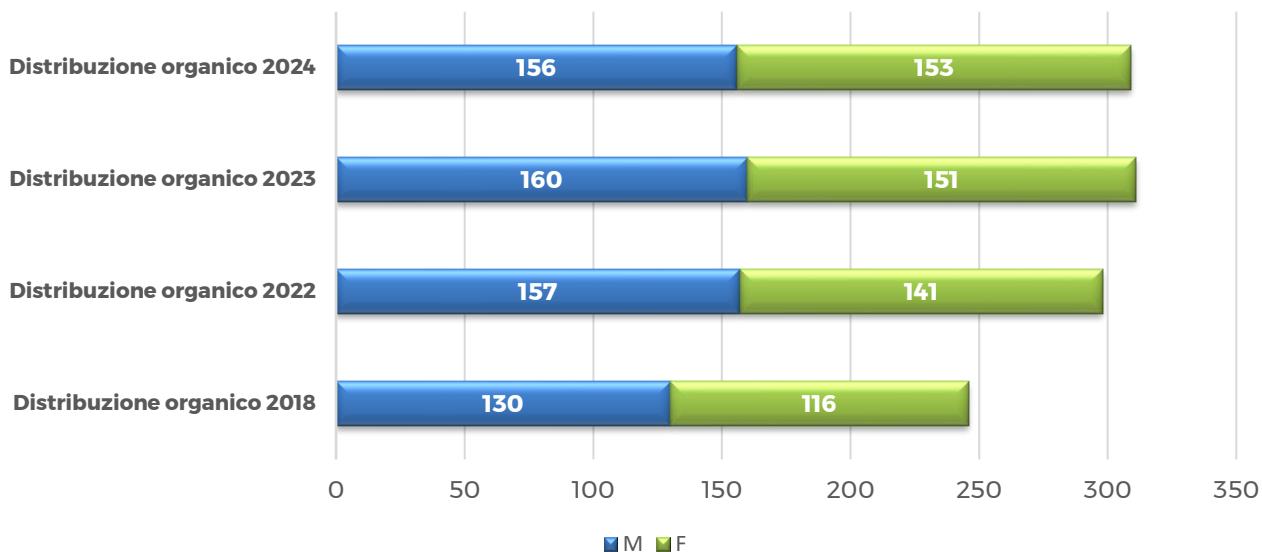


Grafico 2 – Comparazione distribuzione Organico – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione delle risorse tra le diverse Strutture che compongono l’Ente (**Grafico 3**) ricalca in parte l’omogeneità rappresentata nelle due annualità precedenti, con un lieve aumento del genere femminile rispetto a quello maschile.

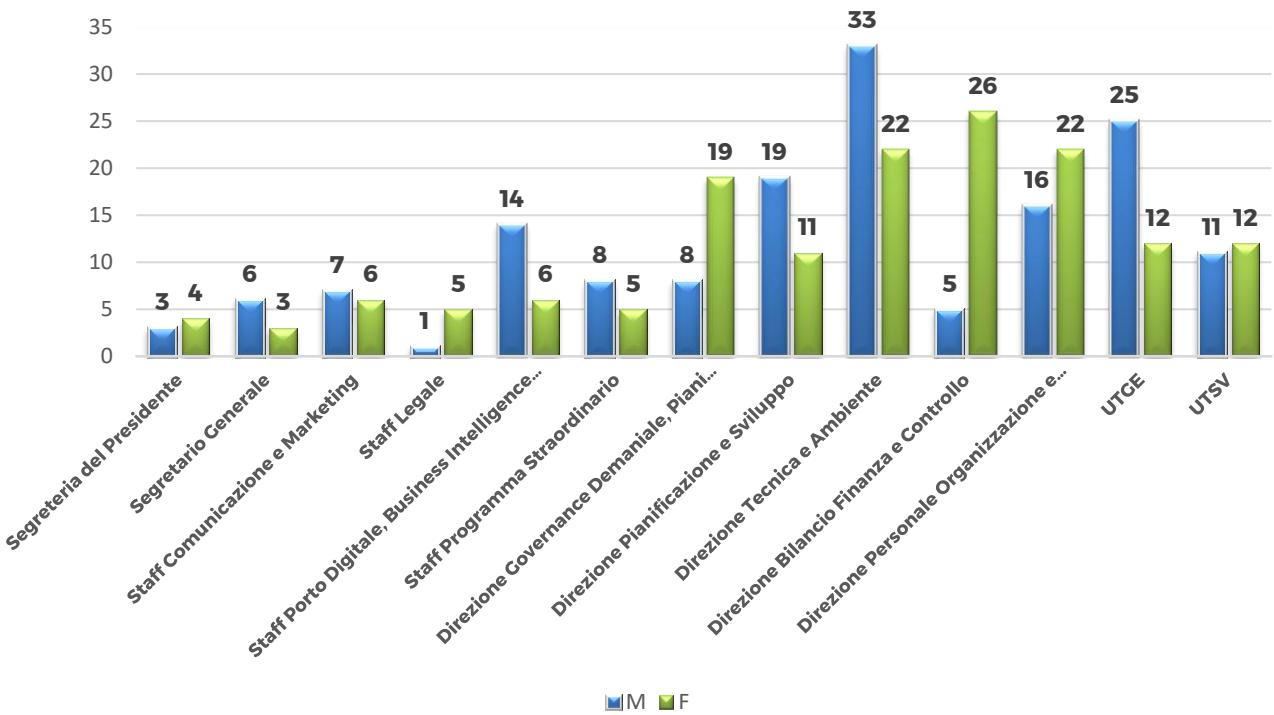


Grafico 3 – Distribuzione per Strutture al 31 dicembre 2024 – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione risulta essere omogenea in quasi tutte le Strutture. Le differenze più evidenti, con uno sbilanciamento verso il genere maschile, continuano ad essere 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 un’attenuazione della tendenza. 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, ribadire un dato non trascurabile: nonostante la Struttura abbia una preponderanza ancora nettamente maschile, seppur in netto e costante calo, su un totale di n. 10 Responsabili di Ufficio presenti ben n. 7 sono donne, mentre i n. 2 ruoli dirigenziali sono equamente distribuiti. Passando all’Ufficio Territoriale di Genova, su n. 25 maschi, più della metà (n. 14) 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 2024, 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 biennio precedente, è ravvisabile nella Direzione Bilancio, Finanza e Controllo e nella Direzione Governance Demaniale e Piani d’Impresa, nella quale si è registrato un ulteriore aumento del genere femminile, con n. 2 donne in più rispetto al 2023, annualità in cui la rappresentanza femminile era già aumentata di n. 3 unità.

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 perseguiendo 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 considerando che il processo di turnover, che ha riguardato l’Ente dal 2017 al 2023 e che ha continuato a manifestarsi, seppur in misura minore, anche durante il 2024.



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

Al 31 dicembre 2024, il personale maschile e quello femminile risultano essere equamente distribuiti nelle fasce più anziane anagraficamente, ossia sopra i 55 anni, con un riequilibrio rispetto alle annualità precedenti, nelle quali si assisteva ad un'alta concentrazione del genere maschile nelle fasce considerate, in particolare in quella superiore ai 60 anni. Il processo è stato reso possibile da un numero elevato di pensionamenti di personale maschile, che si era trattenuto in servizio oltre la soglia della pensione anticipata.

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, confermato anche dai dati del 2024.

Infatti, nella fascia d'età fino ai 40 anni le donne hanno incrementato il divario numerico rispetto alla presenza maschile, con una netta inversione di tendenza: basti pensare che, nel 2022, in questa fascia d'età si contavano n. 40 uomini e n. 35 donne.

La lettura complessiva dei dati sopraesposti, oltre a confermarci la sostanziale equità già emersa nelle Analisi di Genere precedenti, permette di confermare ulteriormente che, non solo si è assistito a ringiovanimento del personale dell'Ente, ma che tale fenomeno è caratterizzato dalla componente femminile. Come si prospettava nell'Analisi di Genere 2023, la tendenza in entrata si conferma a trazione femminile, e il combinato disposto con una popolazione maschile più anziana, e quindi più vicina all'età pensionabile, ha favorito l'ulteriore avvicinamento tra i due generi.

La parità di genere, per definirsi tale concretamente, non può limitarsi al fattore numerico, ma deve essere garantita attraverso la parità di opportunità di carriera, di retribuzione e di conciliazione vita-lavoro e di accesso alla formazione, aspetti che saranno analizzati nelle prossime sezioni.

Sezione 2. Analisi delle possibilità di carriera

L'analisi è stata articolata suddividendo il personale in tre insiemi (Impiegatizio, Quadro e Dirigenziale) e si sofferma sulla figura del Responsabile di Ufficio/Staff e sulle progressioni di carriera, oltre che sulla distribuzione delle assunzioni per Struttura nel 2024.

Al 31 dicembre 2024, il personale quadro era composto da n. 66 unità complessive, mentre il personale impiegatizio da n. 226 unità, distribuiti come nel grafico sotto riportato.

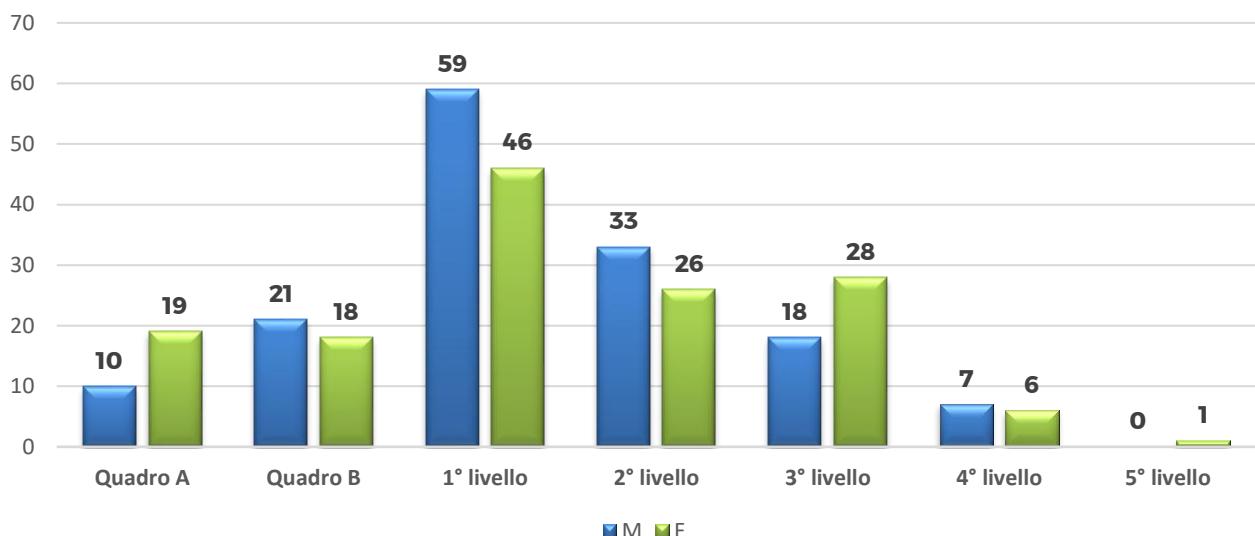


Grafico 5 – Distribuzione per livello di inquadramento – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Con riferimento al personale Quadro, i dati si confermano quelli delle annualità precedenti: 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, si registra una sostanziale omogeneità, senza scostamenti rilevanti rispetto all'annualità scorsa. 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 di sole 13 unità in linea con il 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 lieve 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⁾).

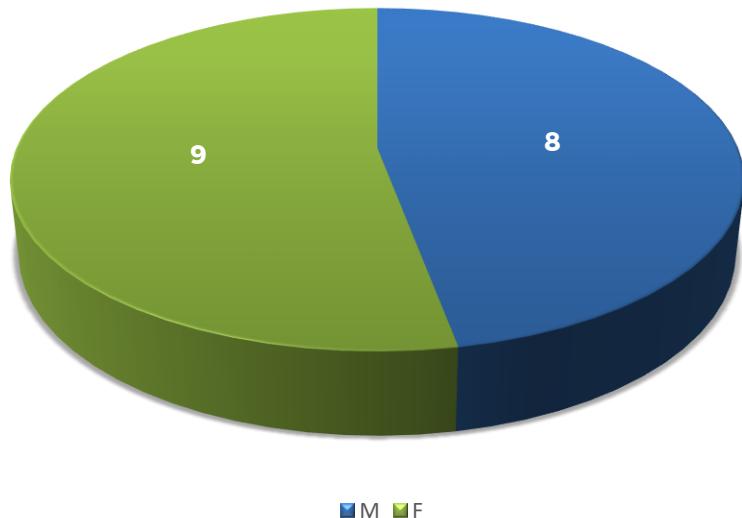


Grafico 6 - Distribuzione ruoli dirigenziali - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

¹⁾ Fonte dati: Bilancio di Genere 2023 elaborato dalla Ragioneria Generale dello Stato, mentre il documento relativo al 2024 è in fase di elaborazione e non ancora pubblicato (Circolare del 4 giugno 2025, n. 16 Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2024).

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, con uno scarto numerico tra i due sessi pari a quello del 2023.

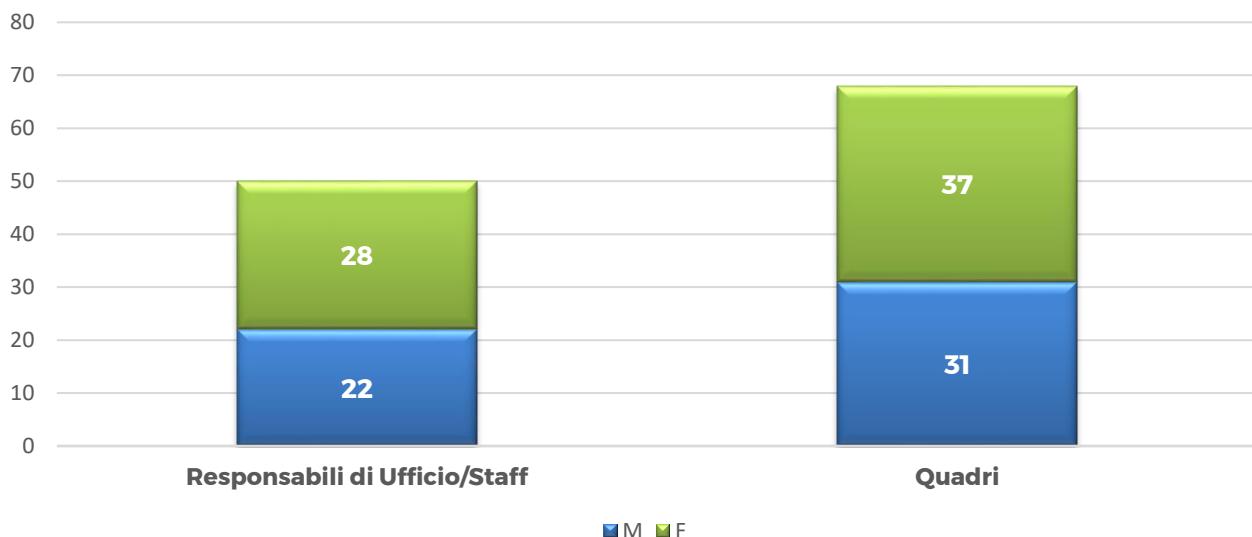


Grafico 7 - Distribuzione Responsabili di Ufficio/Staff e Quadri - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

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 2024, sono state realizzate n. 190 progressioni di carriera, con un sostanziale equilibrio nella distribuzione tra uomini (n. 98) e donne (n. 92). **(Grafico 8)**

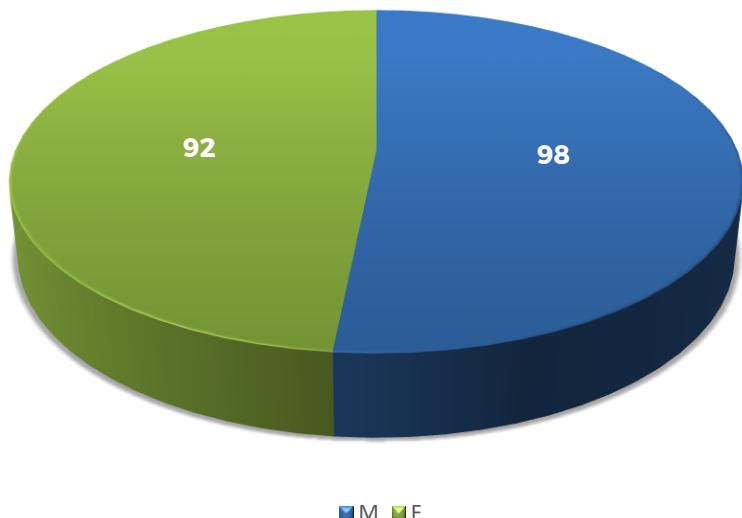


Grafico 8 - Distribuzione progressioni interne di carriera (dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2024) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Concludendo l'analisi delle possibilità di carriera, risulta interessante esaminare la distribuzione per genere delle n. 18 assunzioni perfezionate nel corso del 2024 (**Grafico 9**), che fornisce elementi di valutazione sulla percezione esterna dell'Ente, quale contesto lavorativo equo e stimolante, dove poter crescere professionalmente. Ovviamente, giova ricordare che, 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.

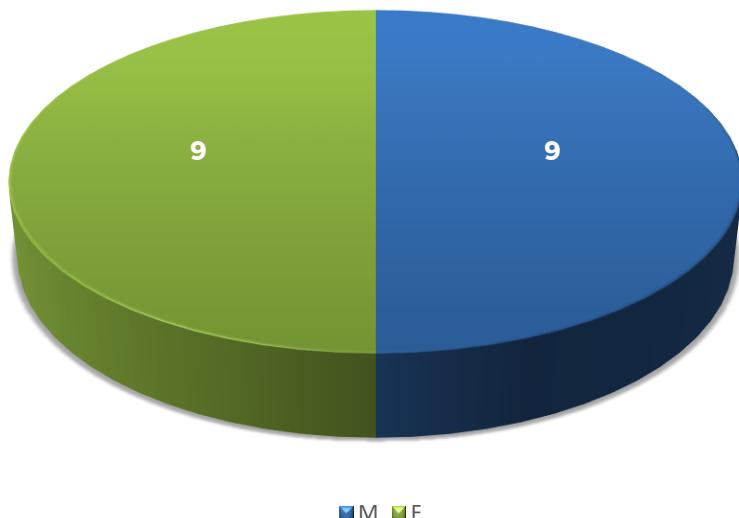


Grafico 9 - Distribuzioni assunzioni perfezionate nel 2024 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Quanto sopra rappresentato, conferma una tendenza consolidata di assunzione di donne che, seppur in controtendenza rispetto allo scorso anno – nel 2023 la percentuale di donne assunte è stata del 64% - certifica un sostanziale equilibrio tra i generi in fase assunzionale. A riguardo, risulta interessante osservare come, tra i n. 9 uomini assunti, ben n. 3 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, come già affermato nell’Analisi 2023, 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. I dati rilevati presentano scostamenti minimi rispetto alla scorsa annualità, con l’aumento di un’unità degli architetti di sesso maschile, e la diminuzione di un’unità degli ingegneri di sesso maschile.

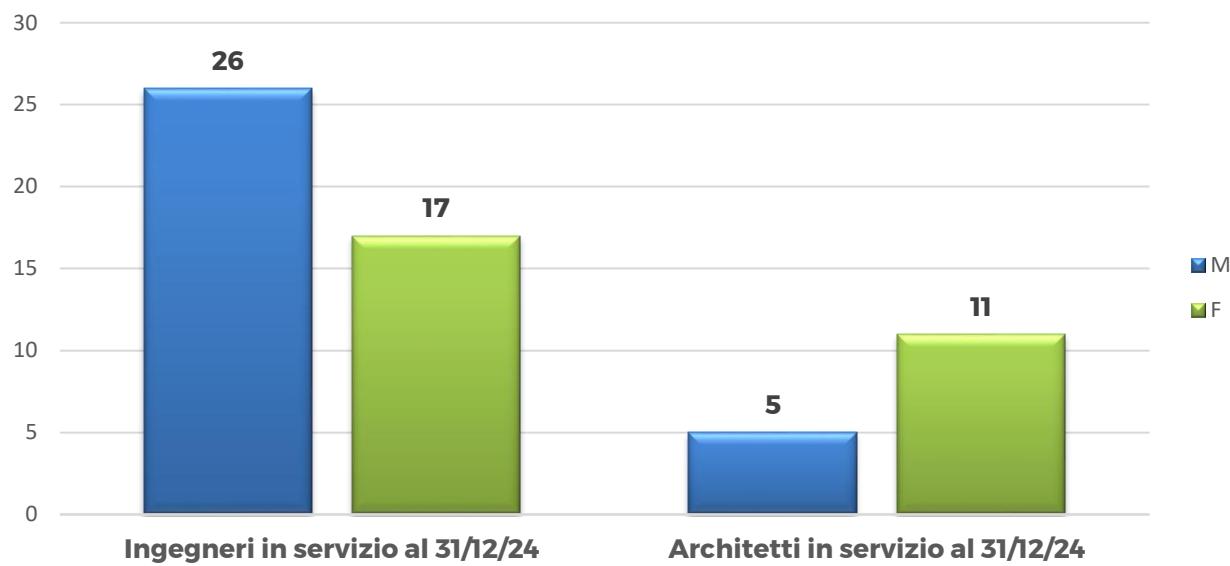


Grafico 10 – Distribuzione Architetti e Ingegneri in forza al 31 dicembre 2024 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

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 requisiti, e senza discriminazioni di genere.

Sezione 3. Formazione

L'accesso alla formazione rappresenta un ulteriore e significativo ambito di indagine, oltre ad essere 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 2024 da entrambi i sessi. **Per omogeneità di confronto con le annualità precedenti, il dato del 2024 non comprende le ore di formazione fruite su Syllabus, né la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia di anticorruzione, che sono rivolte a tutti i dipendenti senza distinzioni.**

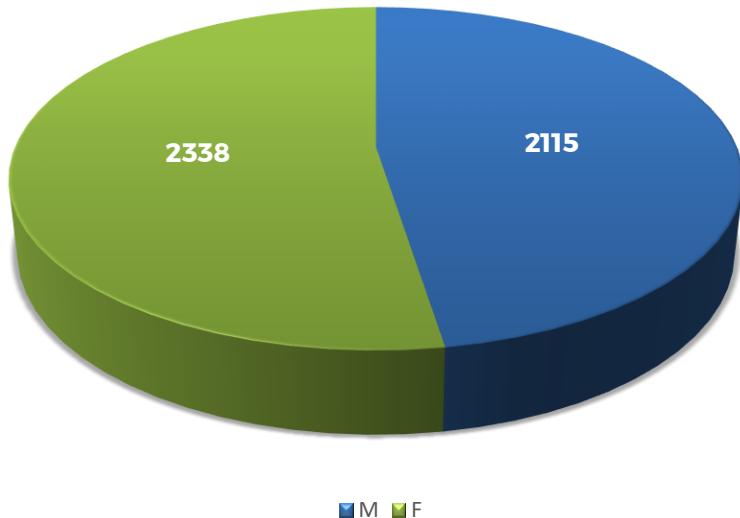


Grafico 11 – Ore di formazione erogate nel 2024 – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Il numero di ore fruite dalla componente femminile è di poco superiore alle ore fruite da quella maschile, a testimonianza di un'organizzazione del lavoro che, come dimostrano i dati delle scorse annualità, non penalizza l'accesso alla formazione delle donne. Lo sbilanciamento presente nel biennio 2022/2023 è andato riducendosi, anche grazie alle azioni mirate introdotte per mitigare il divario tra i due sessi, prospettate nella scorsa edizione e funzionali al ripristino dell'equilibrio.

A tal proposito, nel corso del 2024, è stato avviato e concluso un percorso formativo incentrato sullo sviluppo delle c.d. *soft skills* rivolto al *middle management* (Responsabili di Ufficio e di Area), che ha coinvolto ciascun dipendente per un numero di ore variabile

tra le n. 32 e le n. 40, contribuendo, in maniera consistente, alla riduzione del divario tra i due sessi.

Le iniziative residenziali, tipicamente, permettono un coinvolgimento trasversale del personale, coinvolgendo anche coloro i quali sono meno avvezzi a fruire di corsi di formazione. Infatti, 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 la formazione è erogata sulla base di richieste individuali, autorizzate da Dirigenti/Direttori, per corsi a catalogo. Al netto dei dati confortanti emersi nell’annualità in corso, resta una maggior tendenziale proattività nell’individuare e richiedere interventi formativi da parte del personale di sesso femminile; tale predisposizione a investire sulla propria formazione 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, come largamente dimostrato nella letteratura di settore, non sembra azzardato affermare che la formazione rappresenti un efficace canale a disposizione dei dipendenti per cercare di intraprendere un percorso di crescita professionale, come per altro rappresentato, tra le altre, anche nella Direttiva del 16 gennaio 2025 - *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* - firmata dal Ministro Paolo Zangrillo.

Una conferma ulteriore può arrivare dalla serie storica sotto riportata, che regista la costante preponderanza femminile, seppur variabile tra le annualità, in termini di formazione fruita.

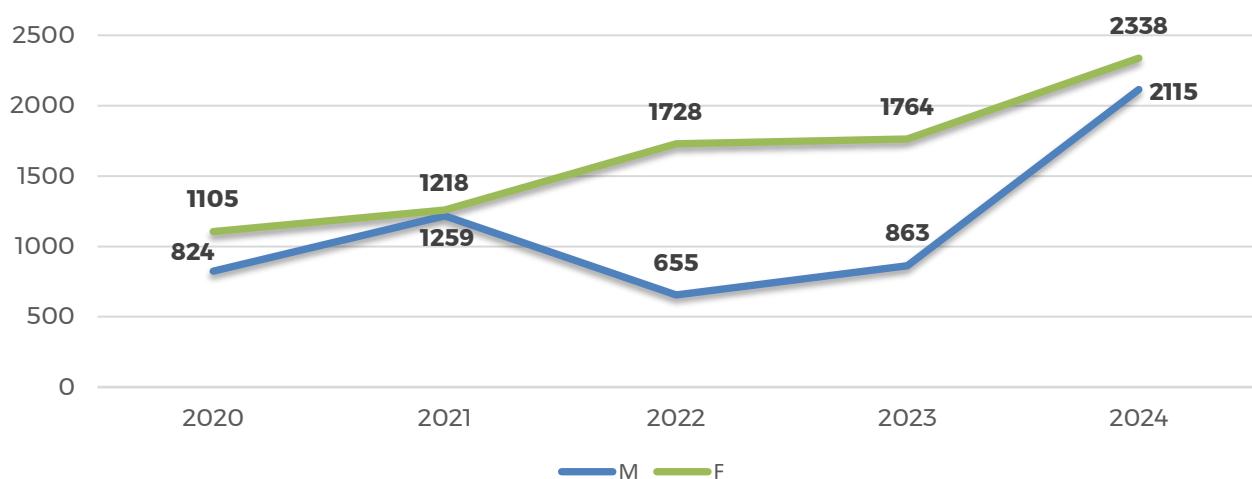


Grafico 12 - Ore di formazione erogate dal 2020 al 2024- Fonte ed elaborazione dati: AdSP

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. Negli studi internazionali, che accorpano situazioni molto diverse tra loro per condizione contrattuale, ambito lavorativo, età e titolo di studi, si rileva un valore aggregato, relativo al divario medio di compenso sul lavoro tra uomini e donne.

Si è deciso quindi di rappresentare la distribuzione del totale della retribuzione linda 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.

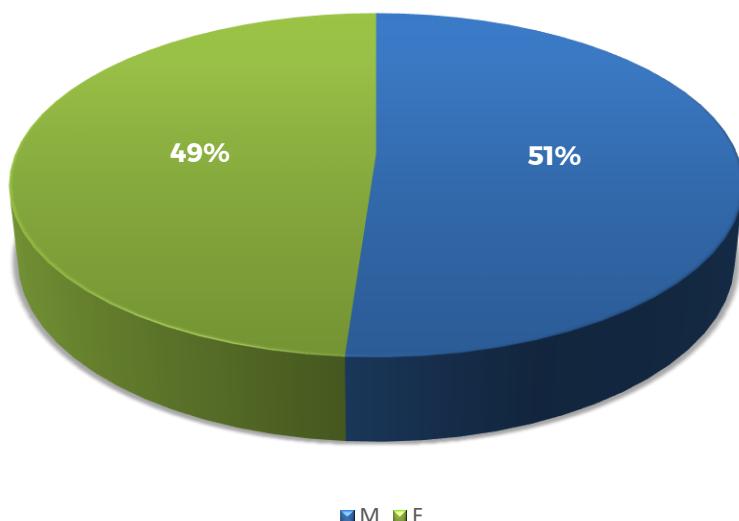


Grafico 13 – Distribuzione retribuzione annua linda – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione delle retribuzioni (**Grafico 13**) ricalca la distribuzione del personale (la componente maschile conta n. 156 unità, pari al 50,5 % del totale, mentre la componente femminile conta n. 153 unità, pari al 49,5% del totale). Il dato si conferma in linea con le annualità precedenti, seppur nel 2023 si era rilevato un mino scarto in termini percentuali, tra la distribuzione dell'organico e la distribuzione delle retribuzioni, attribuibile alla distribuzione delle assunzioni, che aveva visto un rilevante aumento del genere femminile,

² Dati Eurostat: nell'Unione europea il divario retributivo varia ampiamente e, nel 2023, le retribuzioni orarie lorde delle donne erano in media inferiori del 12,0 % a quelle degli uomini e del 12,3% nella zona euro . In tutti i paesi dell'UE, il divario retributivo di genere è variato di 20,0 punti percentuali, che vanno dal -0,9 % in Lussemburgo al 19,0 % in Lettonia.

ma concentrato maggiormente nella seconda parte del 2023 (a partire dal 1° giugno 2023 e fino al 31 dicembre 2023). Nell'anno 2024, invece, si è tornati ad avere un'esatta sovrapposizione tra la distribuzione delle retribuzioni e la composizione dell'organico.

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.

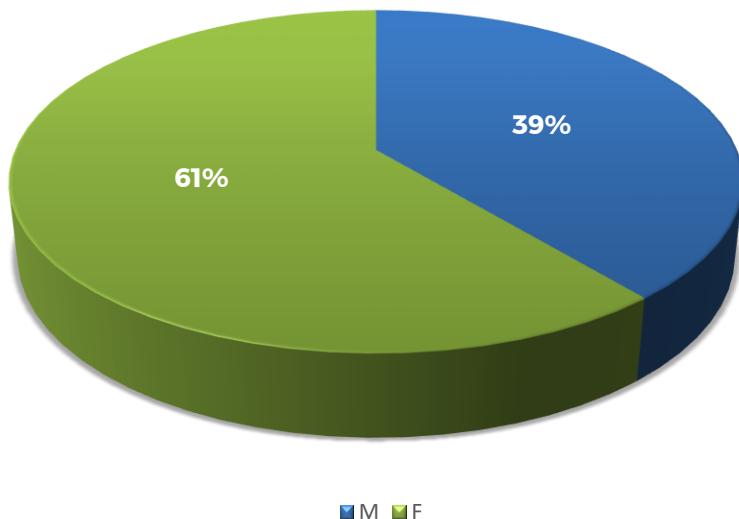


Grafico 15 - Distribuzione complessiva superminimi - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Nel grafico sopra riportato 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.

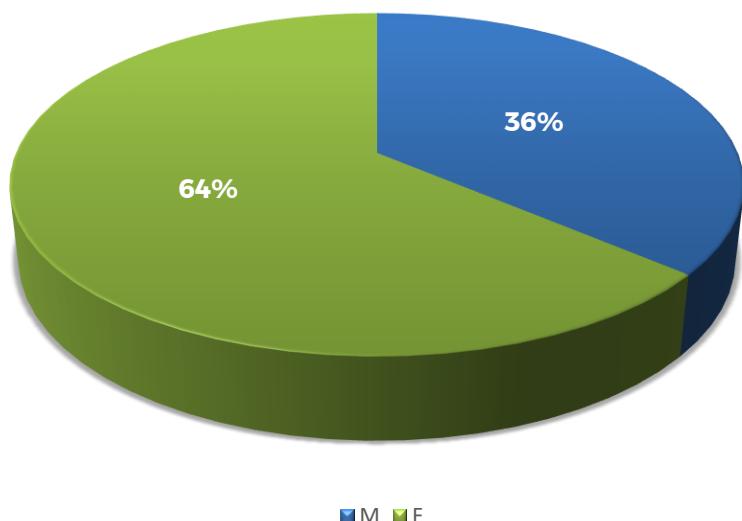


Grafico 16 – Distribuzione economica superminimi – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione economica ricalca pressappoco la distribuzione numerica, seppur si rilevi una differenza, non trascurabile, del 3%, a rimarcare ulteriormente come la valorizzazione e il riconoscimento delle professionalità del genere femminile siano fattori presenti all'interno dell'Ente. Si conferma quindi, in maniera ancora più marcata della precedente annualità, il netto sbilanciamento verso il sesso femminile anche in un ambito nel quale contano esclusivamente le scelte della classe dirigente e dei vertici dell'Amministrazione, in netta controtendenza rispetto alle statistiche nazionali ed europee.

Quanto emerge, è la conferma di una differenza tra i due generi, già palesatasi nel biennio precedente, con un aumento ulteriore, per quanto lieve, del gap. A tal proposito, è doveroso rimarcare 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 perseguitamento di un equilibrio tra i due generi non deve 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 poste 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 da Covid-19, è diventato oggi uno strumento di lavoro acquisito e utilizzato diffusamente all'interno dell'Ente in maniera trasversale. L'accesso allo strumento (**Grafico 17**) risente di una minima differenza di genere, che è aumentata leggermente rispetto alle due precedenti annualità (+2% di donne usufruiscono dello strumento). La forbice tra i due generi, indipendentemente dal lieve aumento rilevato, è in parte fisiologica, in quanto, come visto in precedenza, assistiamo ad un aumento progressivo del genere femminile nell'organico dell'Ente, e in parte attribuibile alla preponderanza maschile in determinate tipologie di professionalità con mansioni tecnico-operative che, considerata la natura delle attività svolte, non permettono, o limitano notevolmente, l'utilizzo del lavoro agile.

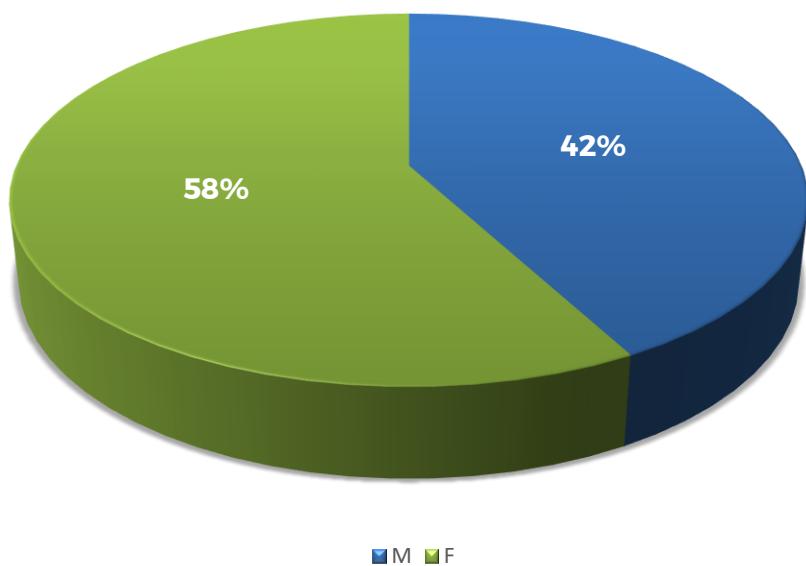


Grafico 17 - Distribuzione accordi Lavoro agile 2024 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

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.

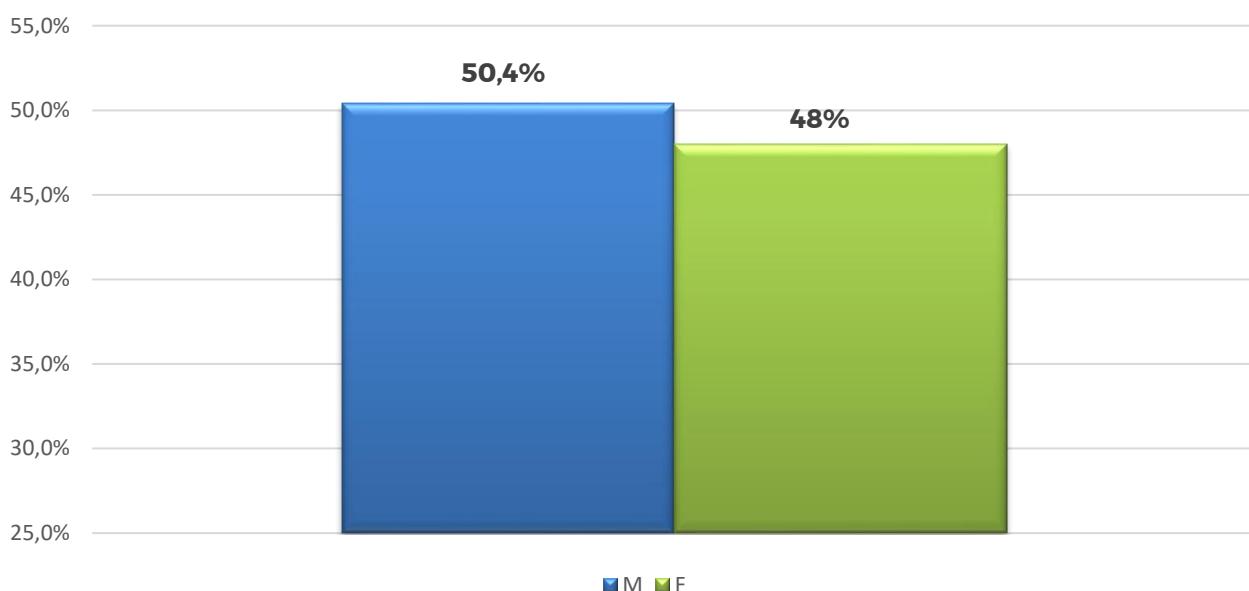


Grafico 18 – Percentuale fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili (sul totale dipendenti utilizzatori) – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

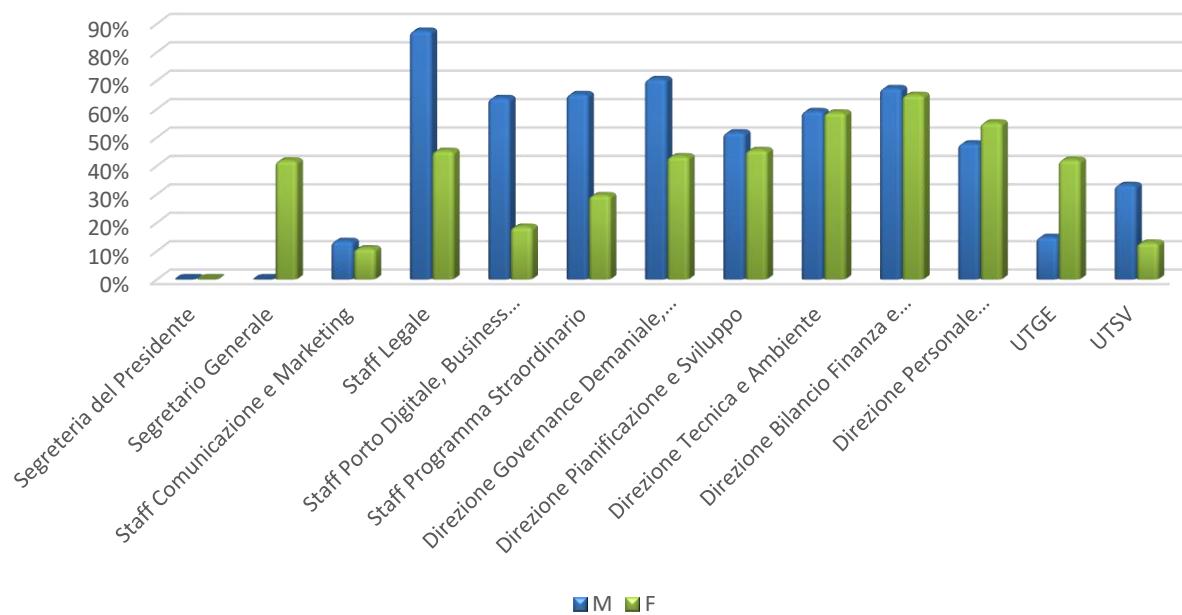


Grafico 19 - Fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili per Strutture (sul totale dipendenti utilizzatori) – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Dal punto di vista della distribuzione per genere, la forbice esistente nel 2023, dove il genere maschile fruiva dello strumento fino al 4% in più rispetto al genere femminile, è andata riducendosi arrivando ad una differenza del 2,4 %. La differenza tra i due generi rimane comunque modesta e, come affermato nella precedente Analisi, 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.

A differenza delle precedenti annualità è presente un disequilibrio tra le percentuali di fruizione del **recupero banca ore (RBO)**, ossia il rapporto tra l'eccedenza oraria accumulata nel corso di tutto il 2024, al netto del lavoro straordinario, e le ore effettivamente recuperate.

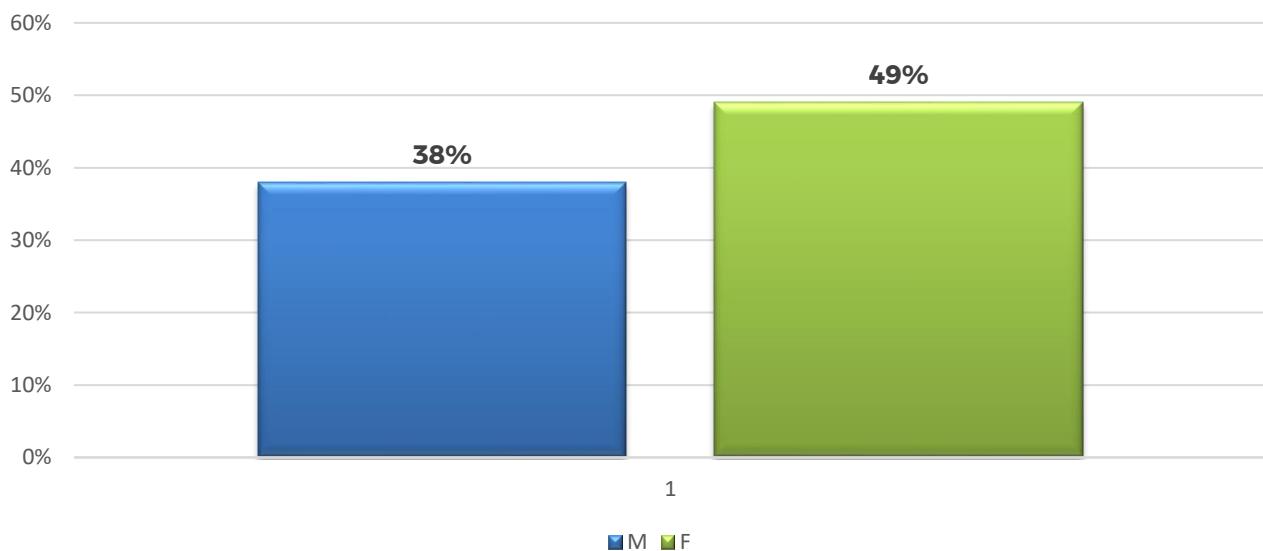


Grafico 20 – Fruizione del recupero banca ore sul totale della banca ore accumulata – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Entrambi i sessi accumulano quantitativi simili di eccedenza oraria ma, contrariamente alle annualità precedenti, ne usufruiscono come recupero banca ore in percentuali differenti, con una forbice di undici punti percentuali. La differenza di fruizione, considerando anche la tendenza del biennio precedente, può rappresentare un caso isolato, non rappresentativo se limitato all'annualità considerata.

L'aspetto degno di nota è che un utilizzo maggiore del recupero della banca ore da parte del genere femminile è sintomo sia di una maggior flessibilità oraria, che testimonia, in maniera ancor più rilevante, 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 ponendo l'attenzione sull'istituto, si può notare come la fruizione della banca ore sia progressivamente calata in termini assoluti, passando dal 52% del 2022 al 43% del 2024, sintomo di 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 2024, sono stati n. 19 femmine e n. 10 maschi, con le percentuali di fruizione sottorappresentate.

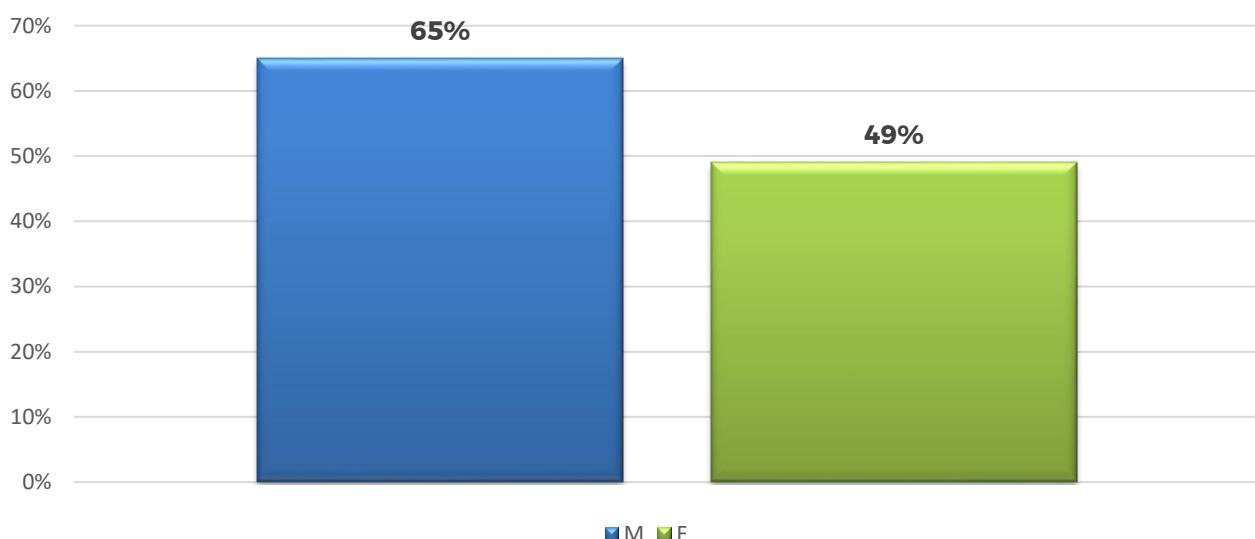


Grafico 21 - Percentuale di fruizione della legge 104 – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Le percentuali di utilizzo di tale strumento sono riportate per completezza di analisi, con la consapevolezza di quanto tale misura prescinda 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 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). Rispetto al 2023 il dato si conferma in linea, con un lieve aumento dell'utilizzo di entrambi i generi (nel 2023, le percentuali di fruizione si attestavano al 63% per gli uomini e al 46% per le donne). Tuttavia, si può rilevare che, aldilà della divisione per genere e a fronte di una fruizione dello strumento, che, al netto di un lieve aumento, 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 7% e, per gli uomini, al 2%, con una riduzione della fruizione rispetto alla scorsa annualità per entrambi i sessi, oltre ad una riduzione della differenza tra di essi (lo scorso anno la fruizione si era attestata all'11 % per le donne e al 4% per gli uomini). Un ridotto utilizzo dello strumento certifica, quest'anno in maniera ancor più evidente, come gli strumenti di conciliazione vita lavoro già disponibili permettano ai dipendenti di ridurre notevolmente l'utilizzo dei congedi parentali che, diversamente, si rivelerebbero imprescindibili per l'accudimento della prole.

L'utilizzo dei **permessi malattia figlio** nell'annualità in corso evidenzia un'inversione di tendenza. Nonostante sia confermato un forte sbilanciamento verso il genere femminile, nell'annualità in corso assistiamo ad un accenno di riequilibrio, con una suddivisione delle percentuali di utilizzo sul totale dei permessi utilizzabili pari al 67% per le donne e al 33% per gli uomini (nel 2023, era del 77% per le donne e del 23% per gli uomini). Nonostante una società che individua ancora, come figura genitoriale preposta alla cura del figlio, specialmente nella prima infanzia, quella della madre, il dato soprariportato, seppur isolato, e quindi poco rilevante per permettere valutazioni statisticamente rilevanti, è un segnale positivo e non trascurabile.

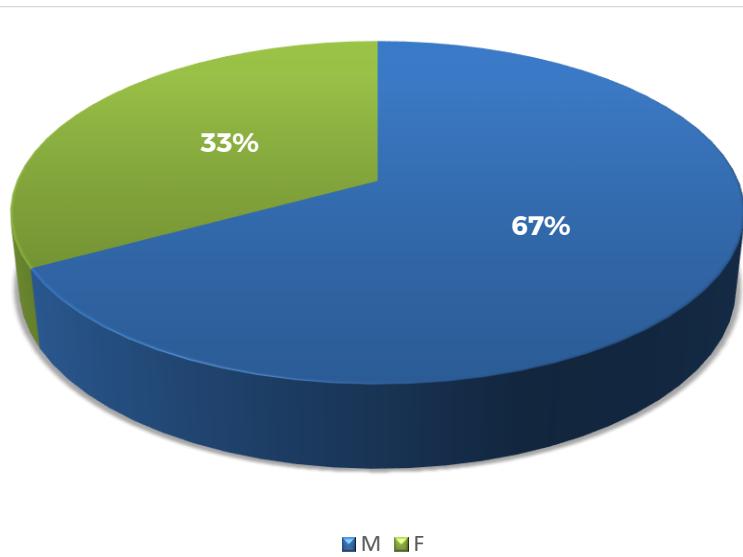


Grafico 22 - Fruizione dei permessi malattia figlio sul totale dei permessi malattia figlio utilizzabili – Fonte ed elaborazione dati: AdSP

A fronte di dati così polarizzati si è ritenuto necessario approfondire nel dettaglio la fruizione dei permessi malattia figlio, prendendo singolarmente in considerazione il singolo sesso, in quanto il dato complessivo può inevitabilmente essere influenzato dalla differenza tra il numero delle mamme e dei papà, con accesso all'istituto, presenti all'interno dell'Ente. Infatti, si osserva che i permessi malattia figlio sono utilizzabili da n. 20 donne e da n. 10 uomini, i quali fruiscono rispettivamente dei permessi in misura pari al 42% e 38%.

Questo aspetto ci dimostra come in realtà la fruizione sia di fatto equilibrata, considerando il peso che ciascun sesso può avere su un conteggio complessivo che, in questo caso, risulta essere scarsamente rappresentativo della realtà. Pertanto, a fronte dell'analisi più granulare svolta, per le prossime annualità si prenderanno in considerazione i due sessi separatamente, al fine di comparare un dato che non sia inquinato dalla differenza numerica tra gli aventi diritto all'utilizzo del permesso malattia figlio.

Per completezza di analisi sul tema della conciliazione vita-lavoro, è stato ritenuto opportuno verificare anche la completa fruizione del **congedo padre obbligatorio**, in quanto è compito del datore di lavoro vigilare e accertarsene. Ne è emerso, come per la scorsa annualità, che la totalità dei congedi spettanti è stata fruita (al netto di un residuo fisiologico legato alla maturazione, per un neopapà, alla fine dell'annualità considerata), 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 prole³.

L'utilizzo dello strumento del **part-time**, nonostante sia sfruttato prevalentemente dal genere femminile, ha subito nel tempo una drastica diminuzione (**Grafico 23**), pari a circa il 60% dal 2017 al 2024, 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.

³ 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 uso 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 2024 - 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 - 2024, si rilevano n. 53 nascite, di cui n. 8 nel 2024, uno in più della scorsa annualità, su una popolazione media di n. 279 dipendenti nel periodo considerato. Di queste n. 53 nascite, ben n. 16 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, suggerendo 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.