



Intervista – Panayotis G. Anastassopoulos

WP 2

Attività 1 (Intervista ai leader)

Sviluppato da EMVIO | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	25.07.2025
Nome dell'intervistatore:	Chara Stassinopoulou
Consenso per la raccolta dati	Sì
Osservazioni aggiuntive sull'intervista	-

Conosci il leader

Nome:	Panayotis G. Anastassopoulos
Età:	48
Genere:	Maschio
Ruolo e posizione attuali:	CEO
Anni di esperienza professionale:	28
Anni in ruoli di leadership:	13
Organizzazione:	Autorità Portuale di Patrasso
Settore di attività:	Autorità governativa generale
Paese / Città:	Grecia Patrasso
Dimensione dell'organizzazione:	☐ Micro ☐ Piccola ☐ Media ☒ Grande

Intervista

Sezione	Contenuto	Frasi da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Sig. Il percorso di leadership di Anastasopoulos si estende su oltre 13 anni attraverso diversi ruoli manageriali, combinando sia competenze tecniche che amministrative. Prima di diventare CEO dell'Autorità Portuale di Patrasso, ha ricoperto ruoli dipartimentali e di coordinamento che gli hanno permesso di acquisire esperienza nella gestione di progetti, nella collaborazione inter-agenzia e nella leadership di team all'interno di sistemi complessi. Queste esperienze gli hanno offerto diverse prospettive sulla leadership, spaziando dalla gestione pratica basata sul team al processo decisionale strategico e al coinvolgimento degli stakeholder a livello istituzionale. Sottolinea che imparare dagli errori e osservare come funzionano i team a ogni livello sono stati fondamentali per modellare il suo stile di leadership inclusivo e pragmatico. La sua transizione da ruoli tecnici a leadership esecutiva ha rafforzato la sua convinzione che una comunicazione autentica, la semplicità nella risoluzione dei problemi e una visione condivisa siano le basi di una leadership efficace. Egli evidenzia l'importanza di imparare dagli errori e sottolinea il lavoro di squadra e la condivisione della visione. Orgoglioso di una comunicazione autentica con le persone.	<i>“I miei errori mi hanno plasmato; Il problema è trasformarli in lezioni preziose. «L'importante è che tutti diventino azionisti della visione.»</i>
Il tuo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	Attenzione al rispetto, al collegamento quotidiano e alla semplificazione dei processi tramite la tecnologia. Promuove la co-proprietà della visione organizzativa e cambiamenti olistici e ben pianificati. La sostenibilità è fondamentale, in particolare quella economica e ambientale. Coltiva la co-proprietà della visione dell'organizzazione attraverso una comunicazione trasparente e un processo decisionale inclusivo.	<i>“Anche un semplice ‘buongiorno’ conta.” “La sostenibilità qui è non negoziabile; fa parte della nostra realtà quotidiana.”</i>



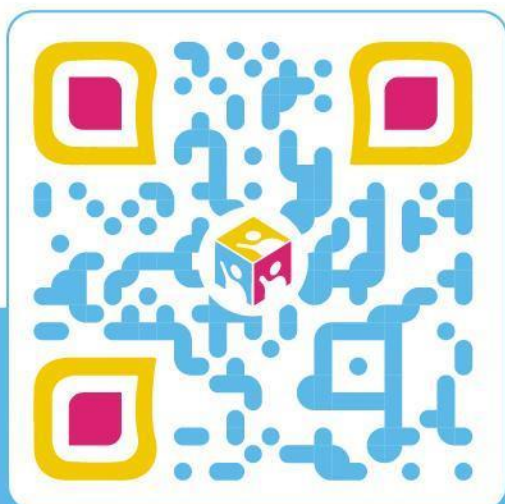
	Riunioni regolari consentono al personale di esaminare i progressi e contribuire con idee per i progetti futuri. In qualità di CEO mantiene una politica della porta aperta, invitando suggerimenti da ogni dipendente, indipendentemente dal ruolo, e garantendo che le idee di successo siano riconosciute pubblicamente. Ad esempio, il personale coinvolto in progetti di sostenibilità o in miglioramenti dei processi viene riconosciuto durante le riunioni ed invitato a co-presentare i risultati. Questo approccio partecipativo — che combina accessibilità, trasparenza e riconoscimento — crea un senso di scopo condiviso e responsabilità, in cui ogni membro del team sente di avere un reale interesse nel futuro del porto.	
Guidare il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	Nella sua leadership quotidiana, collaborazione e sostenibilità non sono obiettivi astratti, ma pratiche integrate. Ad esempio, l'Autorità Portuale ha collaborato con KOISPE FAROS, una cooperativa sociale locale che impiega persone con difficoltà psicosociali, per gestire parte della manutenzione e degli spazi verdi. Questa collaborazione non solo garantisce lavori di qualità, ma promuove anche l'inclusione sociale e l'occupazione locale — trasformando un'esigenza operativa di routine in un'iniziativa socialmente responsabile. Allo stesso modo, applica una logica basata sui dati e trasparenza nelle decisioni quotidiane: i dati di performance e gli indicatori ambientali sono esaminati nelle riunioni del personale, assicurando che i miglioramenti in efficienza o nell'uso delle risorse siano allineati con gli obiettivi di sostenibilità. Questi esempi mostrano come le partnership inclusive e le decisioni razionali basate su evidenze costituiscano la base del suo stile di leadership — traducendo la sostenibilità a lungo termine in azioni concrete quotidiane che beneficino sia il porto sia la comunità circostante.	<i>“Quando le cose sono complesse, dobbiamo pensare in modo semplice affinché la soluzione sia fattibile.”</i> <i>“La metamorfosi del porto cambierà la città stessa.”</i>

	Ritiene che la trasformazione del porto porti benefici diretti alla città.	
Pregiudizio e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	Promuove trasparenza, comunicazione aperta e accesso ai dati. Ha introdotto spazi aperti negli uffici per favorire il dialogo. Tiene riunioni regolari con il personale per condividere la visione e affrontare le preoccupazioni. Per promuovere l'appartenenza e ridurre i pregiudizi, l'Autorità Portuale ha integrato trasparenza e dialogo nella pratica quotidiana. Oltre a mantenere spazi aperti negli uffici che favoriscono l'interazione spontanea, il CEO organizza sessioni mensili "Tavola Aperta", dove i dipendenti di tutti i livelli possono porre domande o proporre miglioramenti direttamente. Questa combinazione di trasparenza strutturata e accessibilità quotidiana contribuisce a demolire la gerarchia, prevenire malintesi e costruire un genuino senso di fiducia e appartenenza tra il personale.	<i>"Trasparenza e comunicazione sono i migliori strumenti contro il pregiudizio."</i> <i>"Creare spazi aperti ha dato alle persone completa libertà di comunicare."</i>
Condividere ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Promuove trasparenza, rispetto e inclusività nell'affrontare le sfide. I dipendenti possono condividere idee o proposte di miglioramento tramite canali email dedicati e moduli digitali per suggerimenti, mentre gruppi interdipartimentali utilizzano spazi di lavoro online comuni per coordinare le azioni. Parimenti, il sito web pubblico dell'organizzazione funge da portale di trasparenza, condividendo i risultati di sostenibilità con cittadini e partner. Queste tecnologie a basso costo integrano la cultura degli uffici open space e le riunioni, trasformando trasparenza e partecipazione in pratica quotidiana. Si ispira a una comunicazione autentica e al desiderio di costruire un mondo migliore per le future generazioni.	<i>"Non ci interessa chi fornisce la soluzione—ci interessa la soluzione stessa."</i> <i>"La mia ispirazione è il futuro di mia figlia; voglio che viva in un mondo migliore."</i>



**FITFORTHE
FUTURE**

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.