



# Piano operativo di intervento di sistema 2022

## Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna

[info@adspmaredisardegna.it](mailto:info@adspmaredisardegna.it)

[adsp@pec.adspmaredisardegna.it](mailto:adsp@pec.adspmaredisardegna.it)

[www.adspmaredisardegna.it](http://www.adspmaredisardegna.it)

Sede Legale: Molo Dogana

09123 - Cagliari

Tel. 070.679531



# SOMMARIO

PREMESSA	3
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
METODOLOGIA	9
INFORMAZIONI DAL P.O.P.S.	11
ESITO INTERVISTE	19
OBIETTIVI E CONCLUSIONI	27

# PREMESSA

*Redigere un piano, che rappresenta a tutti gli effetti il tracciamento di un sentiero rivolto al futuro, potrebbe apparire, nel momento attuale, un esercizio velleitario, quasi una sfida alla sorte.*

*Gli eventi imprevedibili che hanno travolto tutti noi negli ultimi due anni, e quelli che proprio adesso, in questo momento, stanno tenendo il mondo intero, e l'Europa in particolare, con il fiato sospeso, sembrerebbero pregiudicare l'affidabilità prospettica di un piano, oltretutto di durata biennale.*

*In una concatenazione per certi versi perversa questi eventi di portata planetaria hanno infatti provocato, provocano e provocheranno conseguenze a livello locale, nei "nostri" porti, nelle esistenze dei "nostri" operatori e delle loro famiglie.*

*Ma proprio per tali motivi, nel tentativo di rimarginare le cicatrici della pandemia e di sovrastare gli echi della guerra, il nostro Ente ha deciso di intraprendere con decisione un percorso di crescita, assieme alle imprese ed ai loro dipendenti.*

*Ciò perché siamo convinti che i momenti di crisi devono essere trasformati in opportunità di sviluppo, perché l'oscurità della contingenza non deve prevalere sulla voglia di migliorare, di investire, di creare nuove opportunità di crescita.*

*Questo obiettivo può essere realizzato anche elevando la qualificazione delle maestranze portuali, diversificando ed incrementando le loro competenze, rinnovando le loro professionalità, rendendole più flessibili e competitive, fornendo loro ulteriori opportunità per poter assicurare continuità alla propria operatività in contesti sempre più mutevoli.*

*Il presente Piano, per una precisa scelta strategica dell'Ente, è stato elaborato in house a cura dei colleghi della Direzione Occupazione ed Impresa – D.O.I., che ringrazio per il grande impegno e l'ottimo risultato, nella consapevolezza che in tal modo, grazie alla profonda conoscenza delle realtà concrete di ogni singolo porto di competenza, gli obiettivi del documento potranno essere individuati con maggior efficacia e puntualità e che il loro raggiungimento produrrà quei reali, auspicati effetti positivi a favore del sistema portuale e dei suoi protagonisti.*

*Gli obiettivi, come si vedrà, sono stati suddivisi in due gruppi.*

*Il primo riguarda obiettivi a breve termine, estremamente concreti e operativi, realizzabili in maniera adeguatamente snella, che hanno il fine di porre nell'arco dell'anno corrente il*

*personale beneficiario nelle condizioni di poter innalzare e diversificare la propria professionalità, sì da poter affrontare con maggiore tranquillità eventuali turbolenze nel mercato del lavoro portuale.*

*Il secondo gruppo è invece relativo ad obiettivi a medio termine, sensibilmente più complessi, con attività formative più articolate, finalizzate in maniera particolare all'approfondimento di specifiche problematiche ed alla stimolazione di nuove soluzioni ispirate al nuovo green deal, alla logistica, alla qualità.*

*L'auspicio è che questo Piano, una volta acquisiti i pareri del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, ed adottato dall'Ente, possa costituire una base di rilancio, per i lavoratori, per le imprese, per i porti e per tutta la Sardegna.*

**Il Presidente**

**Prof. Avv. Massimo DEIANA**

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il decreto legislativo 13 dicembre 2017, n. 232 (c.d. “Correttivo”), integrando l’articolo 8, comma 3 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, ha aggiunto, con la lettera s-bis), ai compiti del Presidente dell’Autorità di sistema portuale, l’adozione del Piano dell’organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18 della legge (di seguito “P.O.P.S.”, in quanto riferito a tutti i porti del sistema).

La norma richiamata così ora recita:

*«Il Presidente:*

*[...]*

*s-bis) adotta, previa delibera del Comitato di gestione, sentita la Commissione consultiva, sulla base dei piani di impresa, degli organici e del fabbisogno lavorativo comunicati dalle imprese di cui agli articoli 16 e 18 e dell'organico del soggetto di cui all'articolo 17, il Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18.».*

L’impianto sistematico introdotto dal richiamato comma 3, lettera s-bis) si completa con l’inserimento, sempre nell’ambito dell’articolo 8, dei commi 3-bis e 3-ter:

*«3-bis. Il Piano di cui al comma 3, lettera s-bis), soggetto a revisione annuale, ha validità triennale e ha valore di documento strategico di ricognizione e analisi dei fabbisogni lavorativi in porto e non produce vincoli per i soggetti titolari di autorizzazioni e concessioni di cui agli articoli 16 e 18, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico. Sulla base del Piano, sentiti il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, il Presidente dell'Autorità di sistema portuale adotta piani operativi di intervento per il lavoro portuale finalizzati alla formazione professionale per la riqualificazione o la riconversione e la ricollocazione del personale interessato in altre mansioni o attività sempre in ambito portuale.*

*3-ter. Per il finanziamento dei piani operativi di intervento per il lavoro portuale di cui al comma 3-bis, l'Autorità di sistema portuale può destinare una quota delle risorse di cui all'articolo 17, comma 15-bis, senza ulteriori oneri a carico del bilancio dello Stato.».*

La ratio della novella sopra riportata si rinviene nell’esigenza di introdurre nel settore alcune forme di maggior tutela e di protezione della condizione lavorativa di fronte ad una pluralità disomogenea di soluzioni applicative rivolte alle problematiche del lavoro nei porti, problematiche derivanti prevalentemente dalla pressione sulle tariffe e dalla spinta continua verso modelli che rispondono ad un mercato sempre più flessibile.

Si osserva come il contesto legislativo in cui è introdotta la misura non ricade direttamente nel dominio “naturale” degli articoli 16, 17 e 18 della legge, bensì in quello dei poteri del Presidente dell’A.d.S.P., ponendo in capo a questo, in aggiunta alle prerogative ed alle responsabilità già contenute nella legge medesima, l’iniziativa dell’azione pianificatoria in tema di lavoro portuale. Rilevante è in tal senso quanto contenuto nella “Relazione” predisposta dal Governo ai fini del perfezionamento del decreto legislativo c.d. “Correttivo” sopra menzionato

(cfr. [http://www.governo.it/sites/governo.it/files/relazione\\_porti.pdf](http://www.governo.it/sites/governo.it/files/relazione_porti.pdf)):

*«In tal senso, la disposizione interviene proprio adeguando le attribuzioni della figura del Presidente dell’AdSP, attribuzioni già oggetto di disciplina del decreto delegato. Ciò rileva in particolare nelle dinamiche e nelle caratteristiche dei nuovi trasporti marittimi, legati al gigantismo navale, alla celerità del ciclo logistico, alle variazioni di investimenti e di sedi dei grandi terminalisti, forse legati alla scelta di nuove rotte e di nuovi mercati. Poter contare e approntare un sistema che faccia leva su una manodopera adeguata numericamente e qualitativamente, infatti, deve essere una responsabilità di chi assume la gestione del porto e delle sue complesse attività. Così come allo stesso deve essere riconosciuta la possibilità, attraverso i piani operativi, di individuare dei meccanismi di riqualificazione e di riconversione. Al riguardo, non va sottaciuto l’alto gradiente di criticità e di complessità del lavoro portuale e dei rischi intrinsecamente elevati che ne caratterizzano le dinamiche.*

Il “Piano dell’organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18” è dunque adottato dal Presidente dell’Autorità previa delibera del Comitato di gestione, sentita la Commissione consultiva.

Va evidenziato che il Documento di pianificazione in parola ha carattere strategico di ricognizione e di analisi dei fabbisogni lavorativi in porto e non produce vincoli per le imprese portuali, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico.



Il Porto Storico di Cagliari

Sulla base del P.O.P.S., il Presidente ha inoltre la facoltà di adottare “piani operativi di intervento per il lavoro portuale” (in seguito “P.O.I.”) per la formazione professionale mirata alla riqualificazione, riconversione e ricollocazione del personale interessato in altre mansioni o attività sempre in ambito portuale (articolo 8, comma 3-bis della legge n. 84/1994). Per il finanziamento dei suddetti P.O.I. le A.d.S.P. possono infatti utilizzare una quota delle risorse di cui all’articolo 17, comma 15-bis, della legge medesima.

In altri termini, una volta adottato il P.O.P.S., la possibilità di ricorrere alla facoltà riconosciuta dal menzionato comma 15-bis dell’articolo 17 deve essere riconducibile al Piano o ai suoi aggiornamenti, e tra i piani operativi di intervento vanno ricompresi anche quelli finalizzati ad incentivare il pensionamento dei lavoratori portuali. È evidente che le due disposizioni vadano pertanto applicate in maniera integrata.

Si tratta di un passaggio di notevole importanza in quanto, a livello legislativo, per la prima volta, è stata posta l’attenzione sulle problematiche prima accennate che dovranno pertanto ora essere affrontate mediante politiche proattive nel campo del lavoro, con particolare riferimento alla formazione sulla sicurezza, all’aggiornamento professionale, alla ricollocazione, alla riqualificazione professionale delle figure a rischio di esclusione dal mercato del lavoro di riferimento.



Operazioni portuali nel porto di Oristano

L’Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, recependo la rilevanza di detta innovazione legislativa, ha dunque proceduto all’elaborazione del P.O.P.S., stante l’alta valenza che l’Ente intende riservare a tutte le iniziative volte alla tutela del lavoro e dei lavoratori nei porti di propria competenza.

Riguardo all’ambito territoriale di intervento, va anche osservato che, mentre obiettivo della riforma portuale recata dal decreto legislativo n. 169/2016 è la realizzazione dei “sistemi” portuali, le succitate disposizioni relative al P.O.P., così come le altre norme connesse al lavoro portuale, sono invece riferite al “porto”. Tuttavia, come su accennato, proprio tenendo conto della finalità della riforma, si è ritenuto di dover assumere che l’ambito spaziale del Piano possa identificarsi con il “sistema portuale” degli scali

ricompresi nella circoscrizione di questa Autorità - di qui l'acronimo P.O.P.S., reputando che tale dimensione appaia più utile in ragione della specifica realtà organizzativa degli scali di competenza. Va al proposito rammentato che anche la recente costituzione del soggetto di cui all'articolo 17, comma 5 della legge 84/94, ovvero l'agenzia per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ("Agenzia per il lavoro portuale della Sardegna - A.L.P.S. s.r.l."), prevede una copertura dell'intero territorio sardo.

Infine, all'articolo 1, comma 997, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", è stato stabilito quanto segue:

*In considerazione del calo dei traffici nei porti italiani derivante dall'emergenza da COVID-19 e al fine di sostenere l'occupazione, di accompagnare i processi di riconversione industriale delle infrastrutture portuali e di evitare grave pregiudizio all'operatività e all'efficienza portuali, l'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna può istituire, entro la data del 30 giugno 2022 e secondo le modalità di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18, nei porti in essa rientranti e nei quali almeno l'80 per cento della movimentazione di merci containerizzate avviene o sia avvenuta negli ultimi cinque anni in modalità transhipment e persistano da almeno dodici mesi stati di crisi aziendale o cessazioni delle attività terminalistiche, un'Agenzia per la somministrazione del lavoro in porto e per la riqualificazione professionale, per lo svolgimento delle attività previste dal medesimo articolo 4, nella quale confluiscono i lavoratori in esubero delle imprese che operano ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessione ai sensi dell'articolo 18 della citata legge n. 84 del 1994. La durata dell'Agenzia non può superare i trentasei mesi dalla data di istituzione. L'attività dell'Agenzia è svolta avvalendosi delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente nei bilanci dell'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna.*

# METODOLOGIA

La redazione del presente P.O.I. è stata elaborata percorrendo un duplice iter procedimentale: il punto di partenza è stato ovviamente la predisposizione e l'adozione del P.O.P.S., attività peraltro prevista dalla L. 84/94, di cui diffusamente trattato nel paragrafo precedente.

L'analisi dei risultati del P.O.P.S., come si vedrà, ha tuttavia messo in evidenza come questi ultimi rilevino con riferimento alle possibili future assunzioni, alla propensione delle imprese ad ampliare la propria forza lavoro, alla tipologia delle figure professionali più ricercate ed appetibili.

È quindi risultato evidente come fosse necessario procedere ad un completamento ed approfondimento del quadro informativo, con lo scopo di comprendere, ai fini della stesura del P.O.I., quali potrebbero essere i percorsi formativi professionali che possano condurre alla richiamata "riqualificazione, riconversione e ricollocazione del personale interessato in altre mansioni o attività sempre in ambito portuale". Si tratterebbe pertanto di fornire al personale già presente in pianta organica delle imprese portuali, nuove qualifiche, nuove professionalità, sì da consentire loro un innalzamento qualitativo, una moderna polifunzionalità, in definitiva di dar loro l'opportunità di rivestire nuove mansioni in ambito portuale.

È altresì chiaro come le azioni di elevazione e specializzazione professionale della forza lavoro portuale esistente avrebbero come conseguenza estremamente probabile la ricerca, da parte delle stesse imprese (come peraltro da esse stesse dichiarato in sede di elaborazione del P.O.P.S.), di nuove assunzioni per colmare i livelli più bassi lasciati liberi dal personale riqualificato, in un circolo virtuoso che realizzerebbe il perfetto connubio tra miglioramento delle *technical skills* ed incremento occupazionale.



Operazioni portuali nel Porto Cocciani di Olbia

Si è quindi reso necessario, come detto, procedere ad una ulteriore intervista rivolta a tutte le imprese del sistema portuale sardo (una trentina suddivise tra gli 8 porti di competenza), attraverso la quale acquisire nuovi dati, desunti dalle risultanze del P.O.P.S. ma riferiti al personale attualmente in forza, necessari per pianificare gli interventi formativi e valutarne l'impatto finanziario.

Le risposte pervenute sono state quindi analizzate e sviluppate, fornendo un substrato ottimale per la conferma ovvero la correzione di quelle ipotesi di soluzioni operative già evidenziate in sede di studio del P.O.P.S., che alla fine dell'iter rappresentano esattamente il cuore del presente P.O.I.

Nella sezione conclusiva del Piano, verranno infine prese in considerazione le modalità concrete che saranno percorse ed applicate al fine di poter erogare la formazione individuata con la massima trasparenza possibile.

# INFORMAZIONI DAL P.O.P.S.

Le modifiche alla L. 84/94 introdotte con il D. Lgs. 13 dicembre 2017, n. 232, come già accennato, hanno riguardato, con riferimento alla materia del lavoro portuale, l'introduzione di due nuovi documenti programmatori, il Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18, ed i Piani operativi di intervento per il lavoro portuale.

L'A.d.S.P. del Mare di Sardegna ha già provveduto, nel corso degli anni precedenti, ad elaborare due P.O.P.S., nelle edizioni 2019-2021 ed in quella recentemente adottata per gli anni 2022-2024.

Il Piano relativo al triennio 2019 - 2021, adottato dal Presidente dell'A.d.S.P. del Mare di Sardegna previa delibera n. 36 del 10.01.2019 del Comitato di Gestione, come disposto dalla norma, aveva una valenza triennale ed abbracciava pertanto gli anni 2019, 2020 e 2021.

Come previsto dal già richiamato art. 8, comma 3-bis, il P.O.P.S. 2019 - 2021 è stato oggetto di revisione annuale che, a similitudine di quanto avvenuto per l'adozione del precedente, è stata sottoposta a parere da parte delle Commissioni Consultive Locali ed è stata oggetto di delibera da parte del Comitato di Gestione.

Il più recente P.O.P.S. 2022-2024 è stato invece adottato dal Presidente dell'A.d.S.P. del Mare di Sardegna previa delibera n. 25 del 20 dicembre 2021 del Comitato di Gestione, ed abbraccia gli anni 2022, 2023 e 2024.



Operazioni portuali nel porto di Cagliari

Sinteticamente, il questionario sottoposto alle imprese ai fini della redazione del P.O.P.S. ha riguardato i seguenti ambiti:

- a. Profilo dell'azienda
- b. Competenze aziendali
- c. Profilo dei dipendenti
- d. Relazioni aziendali
- e. Policy occupazionale dell'azienda
- f. Profilo dell'intervistato

Ovviamente, ai fini della elaborazione del P.O.I., gli aspetti più pertinenti sono quelli relativi ai punti c. ed e.

Con riguardo alla versione più aggiornata del P.O.P.S. (triennio 2022-2024), nella sezione c., gli intervistati hanno fornito elementi riguardanti le caratteristiche della forza lavoro a propria disposizione, che hanno consentito di tracciare un profilo più specifico delle singole professionalità presenti nei porti sardi.

Su un totale complessivo di addetti pari a 911 unità al 30.06.2021, la forza lavoro è così ripartita:

- 41 donne;
- 870 uomini.

Il personale distinto per fasce di età è così ripartito:

- dipendenti di età tra i 18 e i 30 anni: 59
- dipendenti di età tra i 31 e i 40 anni: 178
- dipendenti di età tra i 41 e i 50 anni: 328
- dipendenti di età tra i 51 e i 60 anni: 291
- dipendenti di età tra i 61 e i 71 anni: 55
- dipendenti di età superiore ai 71 anni: 0

Il tasso di scolarizzazione presenta i seguenti valori:

- Dipendenti con Licenza Media: 63%
- Dipendenti con Qualifica/Diploma: 32%
- Dipendenti con Laurea: 4%
- Dipendenti con Master e/o Dottorato: 0,5%

È stato altresì rilevato l'inquadramento contrattuale delle unità:

- contratto a tempo indeterminato: 816
- contratto a tempo determinato: 75
- in regime di somministrazione di lavoro: 20

Quindi l'indagine si è concentrata sulla professionalizzazione dei dipendenti, riportando i valori assunti distinti anche per sesso.

Dall'analisi emerge chiaramente una prevalenza di addetti al settore generalista "Trasporti/Intermodalità" con una predominante componente maschile. Poche unità sono invece impiegate nei settori dell'ingegneria, della biologia, del management, del marketing e della progettazione in genere, così come esigue risorse sono dedicate alla consulenza legale e fiscale. Un numero più consistente di addetti si riscontra nell'ambito dell'amministrazione, della vendita e dei servizi nonché dedicato ad aspetti giuridici. La parte preponderante è rappresentata comunque dagli addetti con specializzazioni tecnico-manuali.

Passando alle attività più specialistiche, si rilevano i maggiori livelli di occupazione e conoscenze specifiche, nelle discipline sottoindicate:

- 1 Conduttori di carrelli elevatori
- 2 Conduttori di macchinari per il movimento terra - Palista/Rallista
- 3 Addetti sicurezza sul lavoro
- 4 Conduttori di mezzi pesanti e camion
- 5 Addetti per la certificazione della qualità
- 6 Rizzatore/ Derizzatore
- 7 Autisti
- 8 Conoscenze in Materie Ambientali
- 9 Trasporto internazionale di merci
- 10 Conoscenze tecniche/ di settore.

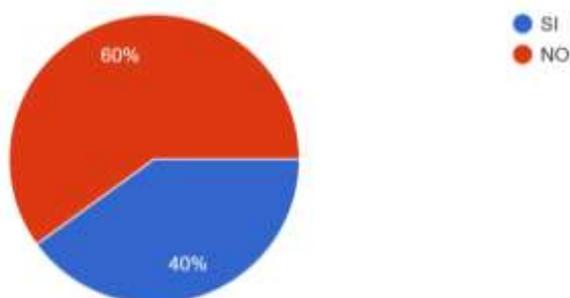


Operazioni portuali nel porto di Porto Torres

Con riguardo alla sezione e., ovvero quella relativa a “*Policy* occupazionale dell’azienda”, vengono prese in considerazione le politiche di reclutamento delle imprese coinvolte nell’indagine.

Alla domanda se nel corso del 2021 l’azienda abbia assunto nuovi addetti, gli intervistati hanno fornito la seguente indicazione:

*Nel corso del 2021 l’Azienda ha assunto nuovi dipendenti?*



È stata quindi rivolta una specifica domanda concernente la possibilità di procedere, da parte dell’azienda, ad eventuali assunzioni nel prossimo biennio. Le risposte fornite sono rappresentate come di seguito indicato:

*Ritiene che l’Azienda effettuerà assunzioni nel corso dei prossimi due anni?*

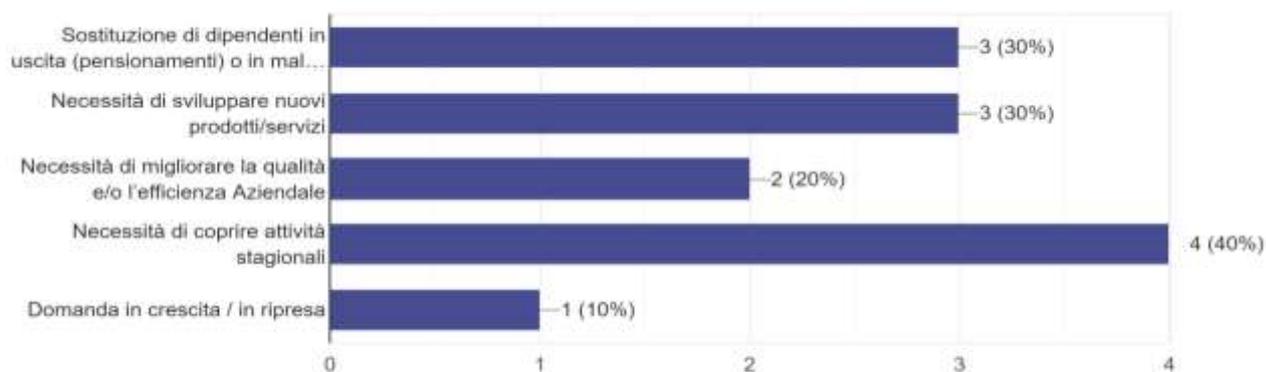


Si riscontra dunque, ancora una piccola prevalenza di una prospettiva negativa, almeno nel breve periodo, riguardo al reclutamento di nuovo personale.

Le 10 aziende che si sono mostrate possibiliste verso un ricorso al mercato del lavoro hanno indicato in più di 100 il numero eventuale di addetti da assumere.

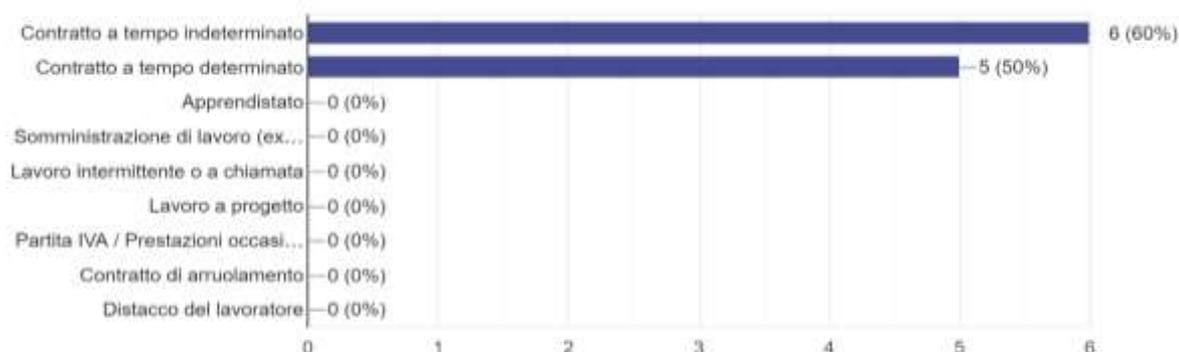
Circa le ragioni di dover attingere a nuove risorse, le imprese hanno risposto come segue:

### Quali sono le ragioni per cui l'Azienda intende assumere nuovi addetti?



Riguardo alle tipologie contrattuali di possibili assunzioni, si registra una piccola prevalenza del contratto a tempo indeterminato rispetto a quello a tempo determinato. Solo residualmente sono previsti contratti a “chiamata” o per distacco del lavoratore.

### Con quale tipologia di contratto pensa che l'Azienda effettuerà, prevalentemente le assunzioni?



Le aziende si mostrano in generale più disponibili ad assumere in settori professionali connotati da un tasso di competenza tecnica e manuale maggiore.

Di seguito le professioni potenzialmente più ricercate.

#### Specializzazioni tecnico/manuali:

- Conduttori di mezzi pesanti e camion
- Conduttori di gru e apparecchi di sollevamento
- Conduttori di carrelli elevatori
- Conduttori di macchinari per il movimento terra - palista / rallista
- Rizzatore / derizzatore
- Tecnici dell'organizzazione del traffico portuale
- Meccanici artigiani, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili

- Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni
- Autisti di taxi, conduttori di automobili e furgoni
- Conduttori di tram, filobus e autobus
- Conduttore di impianti per il primo trattamento di minerali e pietre
- Operatori di macchinari e di impianti per la chimica di base e la chimica fine
- Operatori di macchinari per la produzione di prodotti derivati dalla chimica
- Tecnici della conduzione e del controllo di impianti chimici
- Ispettori - Tecnici dei servizi di sicurezza privati e professioni assimilate
- Addetti ai distributori di carburanti ed assimilati
- Sommozzatori e lavoratori subacquei
- Fabbri ferrai e costruttori di utensili ed assimilati
- Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate
- Artigiani e operai specializzati dell'installazione e manutenzione di attrezzature elettriche
- Artigiani e operai specializzati nella costruzione e mantenimento di strutture edili

#### Specializzazioni giuridiche:

- Tecnica di settore
- Trasporto internazionale di merci
- Sicurezza sul lavoro
- Certificazione per la qualità
- Ambientale

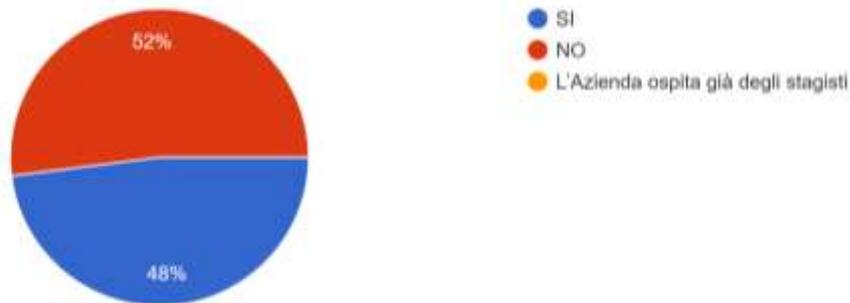
In relazione ai canali di reclutamento si è proceduto ad intervistare le aziende sulle modalità utilizzate in passato per l'assunzione di personale. Sono stati quindi indicati le seguenti modalità e l'eventualità, qualora già utilizzati, di essere nuovamente proposti:

- raccolta dei nominativi nelle scuole/università/istituti specializzati
- centri per l'impiego
- concorso pubblico
- inserzioni sulla stampa
- agenzie private specializzate
- canali informali (e.g. selezione da autocandidature)
- distacco da altre imprese

Normalmente, la modalità più utilizzata è quella dei canali informali (ricezione *curricula*), seguito dall'utilizzo di centri per l'impiego.

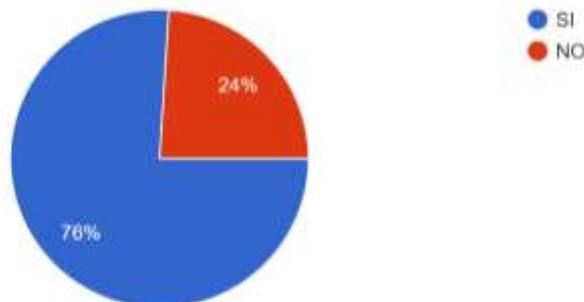
Le aziende, infine, non dimostrano una buona propensione ad ospitare stagisti, rilevando comunque che al momento non ve ne sono.

*Coerentemente con i piani di sviluppo, l'Azienda sarebbe disponibile ad ospitare degli stagisti?*

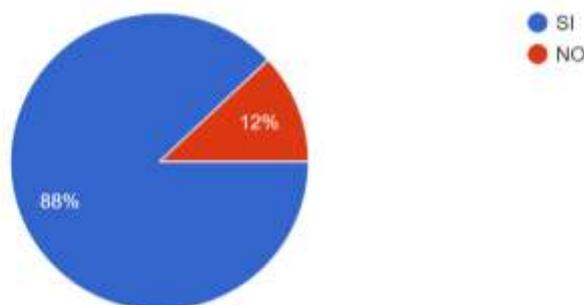


Dai riscontri forniti, i rispondenti si dichiarano prevalentemente al corrente delle politiche pubbliche di incentivo ai tirocini ed alle assunzioni giovanili.

*L'Azienda è a conoscenza degli incentivi statali che agevolano gli stage formativi?*



*L'Azienda è a conoscenza degli incentivi e sgravi fiscali per le nuove assunzioni?*



Le informazioni desunte dal P.O.P.S. sono risultate preziose ed illuminanti per comprendere già in maniera piuttosto chiara le caratteristiche delle imprese, dei lavoratori

che in esse operano, le professionalità maggiormente diffuse e maggiormente richieste, in caso di future assunzioni.



Porto di Arbatax

Tuttavia, per ottenere una visione d'insieme più completa possibile, l'A.d.S.P. ha ritenuto opportuno chiedere a tutte le imprese un supplemento di informazioni, finalizzato ad evidenziare le loro esigenze di formazione, le necessità di procedere all'aggiornamento di forza lavoro già esperta piuttosto che procedere all'acquisizione di nuove competenze, magari in un'ottica di polivalenza diffusa.

Nel marzo 2022, l'Ente ha avviato quindi una nuova fase, grazie ai riscontri pervenuti dalle imprese portuali sarde, il cui esito è risultato di importanza fondamentale per il prosieguo della stesura del P.O.I.

## ESITO INTERVISTE

Nel mese di Marzo 2022, l'Ente ha inviato ai 29 soggetti autorizzati ex artt. 16, 17 e 18 L. 84/94 presenti negli 8 porti dell'isola una nota con cui, oltre a fornire un rapido cenno normativo focalizzato sul P.O.I., proponeva alle imprese la compilazione di una tabella molto intuitiva, in cui erano elencati un certo numero di corsi e di abilitazioni scelte sulla base dell'elaborazione degli esiti del P.O.P.S.

Di seguito si riporta la tabella proposta:

	N° di addetti ad oggi abilitati	N° di addetti con abilitazione in scadenza 2022	N° di addetti con abilitazione in scadenza 2023	N° di addetti proposti per prima abilitazione
<b>Mezzi di lavoro:</b>				
Gru portuale mobile				
Gru di banchina				
Carrello elevatore				
Pala meccanica				
Ralla portuale				
Reach stacker				
Altro				

N.B. PER LE GRU SPECIFICARE IL TONNELLAGGIO

	N° di addetti proposti	
<b>Corsi:</b>		
Inglese base		Per personale con interazioni verso bordo, operatori e passeggeri, propedeutico al successivo
Inglese tecnico-nautico		Il personale proposto deve avere una formazione di base
Efficientamento energetico e gestione rifiuti		Il personale proposto deve avere una formazione di base
Processi gestionali e logistica		Il personale proposto deve avere una formazione di base
Sistemi gestione qualità e ambiente		Il personale proposto deve avere una formazione di base

Su un totale di 29 soggetti interpellati, i riscontri sono stati 21. Di questi, 5 imprese hanno risposto di non essere intenzionate, per vari motivi, ad usufruire dei corsi proposti. Alcune di queste ultime hanno auspicato di poter aderire alle proposte del Piano nelle prossime edizioni, non ravvisandone l'esigenza immediata.



Tra le imprese che non hanno riscontrato l'intervista, spiccano alcuni terminalisti o art. 16 "puri" la cui attività di impresa portuale ha un oggetto altamente delimitato (es. scarico carboniere per produzione di energia elettrica, produzione di piattaforme), motivo per cui si può ipotizzare che la mancata manifestazione di interesse sia dovuta alla formazione particolarmente specializzata svolta internamente all'azienda.

In effetti, quindi, soltanto poco più della metà delle imprese portuali presenti in Sardegna hanno fornito la propria adesione alle attività formative proposte dal presente P.O.I., che pure sono state ben diversificate in modo da poter risultare attrattive non solo da un punto di vista più strettamente operativo, spaziando anche da corsi di lingua straniera ad approfondimenti su logistica, sistemi di qualità ed ambiente.

Dal punto di vista numerico, la sommatoria degli addetti delle 16 imprese interessate ammonta a 522 unità, che rappresentano il 57,30 % rispetto al totale dei 911 operatori portuali evidenziati dal P.O.P.S.



Porto di Portovesme

Le risposte fornite hanno comunque immediatamente evidenziato la correttezza nella scelta delle tipologie di formazione proposte dall'Ente, trovando sostanziale coincidenza rispetto alle informazioni desunte dal P.O.P.S.

Le tabelle che seguono, ovviamente, sono riferite esclusivamente alle 16 imprese che parteciperanno attivamente al Piano ed ai loro 522 dipendenti.

#### FORMAZIONE OPERATIVA

Tra i 522 lavoratori portuali di riferimento, ben 62 (ovvero l'11,88 %) sono in possesso di una abilitazione ad operare con una gru portuale o di banchina.

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru portuale mobile	44
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru portuale mobile in scadenza nel 2022	10
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru portuale mobile in scadenza nel 2023	5
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	19

Dei 44 gruisti abilitati all'utilizzo di gru portuale, circa un terzo ha l'abilitazione in scadenza nel corso del biennio 2022-2023; vengono inoltre richieste ben 19 nuove abilitazioni, nell'ottica sia di sostituire il personale con una certa anzianità di servizio che di formare personale polivalente che possa, all'occorrenza, avvicendare od alternarsi a quello già abilitato.

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru di banchina	18
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru di banchina in scadenza nel 2022	0
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru di banchina in scadenza nel 2023	18
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	7

Stesse considerazioni possono essere fatte per le abilitazioni all'utilizzo di gru di banchina, seppur con numeri inferiori a motivo della peculiarità dei porti sardi.

Va al proposito specificato che l'eventuale abilitazione sarebbe composta da un primo attestato per operatore lavori in quota e da un ulteriore successivo come gruista.



Operazioni portuali nel porto di Olbia

Anche i carrellisti (conduttori di muletti e carrelli semoventi telescopici) ed i palisti (conduttori pale, escavatori e terne) abilitati sono presenti in buon numero nei porti isolani; i primi rappresentano il 18,40 % del totale dei lavoratori portuali (quindi quasi un lavoratore su cinque è abilitato ad operare con carrelli elevatori, forklift e simili), mentre i secondi rappresentano il 17,43 % del totale della forza lavoro, come evidenziato dalle tabelle seguenti:

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con carrello elevatore	96
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con carrello elevatore in scadenza nel 2022	11
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con carrello elevatore in scadenza nel 2023	16
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	20

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con pala meccanica	91
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con pala meccanica in scadenza nel 2022	8
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con pala meccanica in scadenza nel 2023	25
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	10

Anche per queste tipologie di operatori si nota una certa propensione (come peraltro evidenziata nel P.O.P.S.) a richiedere nuove abilitazioni a favore del personale dipendente, anche se si tratta di numeri assoluti e di percentuali decisamente inferiori rispetto a quanto evidenziato per la richiesta di nuovi gruisti.

A conferma della preponderanza del traffico ro-ro nei porti dell'A.d.S.P., si evidenzia come il 19% degli operatori sia abilitato come conducente di ralle portuali o reach stacker, e come la richiesta di nuove abilitazioni per questa tipologia di mansione sia decisamente elevata (ben 55 soggetti individuati, con un incremento del numero dei rallisti del 155%).

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con ralla portuale	70
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con ralla portuale in scadenza nel 2022	1
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con ralla portuale in scadenza nel 2023	0
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	23

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con reach stacker	29
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con reach stacker in scadenza nel 2022	1
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con reach stacker in scadenza nel 2023	1
Numero di dipendenti per i quali è stata richiesta una prima abilitazione	32

Si tratterebbe quindi di agevolare il conseguimento dei titoli abilitativi per poter circolare con i mezzi portuali sulla viabilità ordinaria interna ed esterna dei porti, così come previsto dal Codice della Strada.

Queste istanze, in particolare, ove accolte, rappresenterebbero un notevole sgravio di oneri a favore delle imprese richiedenti, poiché la conduzione di tali mezzi presuppone il conseguimento di apposite patenti (C+E+CQC), oltre ad un apposito corso formativo incentrato sulla sicurezza.

Nelle tabelle che precedono sono evidenziate, oltre alle richieste di nuove abilitazioni a favore di dipendenti del tutto privi di attestati/patenti operative, anche le richieste di rinnovo delle medesime, suddivise tra gli anni 2022 e 2023.

Non si tratta invero di numeri irrisori.

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru portuale mobile in scadenza nel 2022	10
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru di banchina in scadenza nel 2022	0
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con carrello elevatore in scadenza nel 2022	11
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con pala meccanica in scadenza nel 2022	8
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con ralla portuale in scadenza nel 2022	1
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con reach stacker in scadenza nel 2022	1
Totale	31

Con riferimento al 2022 si evidenzia che sono 31 i dipendenti che hanno necessità di rinnovare le proprie abilitazioni. Si tratta quindi di interventi formativi urgenti, da avviare e concludere entro l'anno per non compromettere l'attività operativa delle imprese portuali. Con riguardo al 2023, i numeri sono addirittura superiori, ma in questo caso c'è la possibilità di pianificare l'intervento formativo a partire dal primo trimestre dell'anno venturo:

Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru portuale mobile in scadenza nel 2023	5
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con gru di banchina in scadenza nel 2023	18
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con carrello elevatore in scadenza nel 2023	16
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con pala meccanica in scadenza nel 2023	25
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con ralla portuale in scadenza nel 2023	0
Numero di dipendenti con abilitazione ad operare con reach stacker in scadenza nel 2023	1
Totale	65

Tutte le azioni formative precedenti (eccezion fatta per l'ultima casistica, ovvero le abilitazioni scadenti nel 2023), rappresentano una priorità assoluta per l'A.d.S.P. e per le imprese; conseguentemente, l'avvio delle attività formative dovrà avvenire entro il quarto trimestre del 2022, in concomitanza con la riduzione dei traffici in porto e con l'inizio della stagione autunnale, in modo da consentire la frequenza dei corsi da parte del personale individuato.

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si tratterebbe in questo caso di fornire ai lavoratori dei corsi di formazione a più ampio respiro, finalizzati alla costruzione di profili polivalenti ed orientati a nuove professionalità e competenze.

Una prima tranche di formazione riguarderà lo sviluppo di competenze ed abilità teorico-pratiche rivolte in particolare ai profili operativi delle imprese che necessitano di acquisire una conoscenza base della lingua inglese, indispensabile per l'interazione in particolare con il personale di bordo.

Numero di dipendenti proposti per corso di inglese base	60
Numero di dipendenti proposti per corso di inglese tecnico nautico	27
Totale	87

Una seconda azione formativa riguarderà invece l'acquisizione e/o l'approfondimento della terminologia tecnica in lingua inglese, conformemente alla mansione di riferimento svolta dal soggetto discente.



Entrambe le azioni dovrebbero essere pianificate ed avviate entro il quarto trimestre del 2022, in concomitanza con la riduzione dei traffici in porto e con l'avvio della stagione autunnale, in modo da consentire la frequenza dei corsi da parte del personale individuato.

Attraverso l'intervista, sono stati infine proposti alle imprese alcuni corsi di approfondimento e di specializzazione, rivolti prevalentemente alle figure gestionali, amministrative ed operative.

#### 1. Efficientamento energetico e gestione rifiuti.

Le azioni formative saranno finalizzate allo sviluppo di apposite competenze mirate a fornire alle imprese portuali gli strumenti teorici utili a proiettare la propria organizzazione nell'ambito di un nuovo sistema di efficientamento energetico indirizzato all'uso dei rifiuti per il loro riciclo, mantenendo ed implementando lo stesso standard di qualità e di produttività.

L'iniziativa dovrà inoltre consentire il miglioramento e l'efficientamento della gestione energetica di strutture, impianti, mezzi ed attrezzature portuali/logistiche.

Il personale delle imprese, quindi, acquisirà competenze sugli aspetti normativi, tecnici, organizzativi ed economici, per essere in grado di effettuare verifiche interne di efficienza e gestione energetica e per poter adottare un sistema per la gestione dei rifiuti portuali prodotti, nell'ottica del massimo riutilizzo possibile degli stessi della riduzione al minimo delle procedure di smaltimento.

Per questo corso, la richiesta complessiva è stata pari a 20 unità.

## 2. Processi gestionali e logistica.

Scopo di questo corso sarà quello di approfondire e sviluppare competenze tecniche specifiche per la pianificazione ed il controllo economico e finanziario della gestione aziendale con un approccio digitale.

In particolare, saranno approfondite le aree tematiche inerenti all'ingegnerizzazione dei processi gestionali di pianificazione strategica, logistica, amministrativa, contabile ed operativa, all'applicazione di sistemi gestionali informatici in un magazzino merci, alle problematiche connesse ad imballaggio, sdoganamento, stoccaggio ed immagazzinamento.

Il corso affronterà inoltre aspetti quali l'intermodalità, la logistica portuale, la gestione magazzino ed i processi logistici integrati.

Per questo corso, la richiesta complessiva è stata pari a 26 unità.

## 3. Sistemi gestione qualità e ambiente.

L'azione formativa sarà finalizzata ad affrontare il tema della Gestione della Qualità, all'interno delle norme della famiglia ISO, analizzando le tecniche per la Qualità e gli strumenti per il miglioramento dei processi aziendali necessari alle aziende per potenziare il proprio rendimento.

Tra gli aspetti affrontati, sarà data particolare evidenza all'analisi degli impatti ambientali, al processo di certificazione ed alla valutazione dei rischi.

Per questo corso, la richiesta complessiva è stata pari a 21 unità.

La realizzazione di questi corsi, attesa la loro complessità e la necessità di redigere, per ciascuno di essi, un preciso schema formativo, è prevista in un arco temporale più ampio, che prenderà avvio e si esaurirà nell'anno 2023.

## OBIETTIVI DEL P.O.I.

Nonostante l'estrema semplicità della tabella proposta nell'ambito dell'intervista alle imprese portuali, queste ultime hanno in più di un caso ritenuto opportuno effettuare dei distinguo e fornire quindi risposte complesse, talvolta difficili da ricondurre in uno schema utile alla estensione di un piano organico di azioni formative.

Comunque, l'elaborazione delle risposte, il numero dei partecipanti proposti al programma formativo e le tipologie di azioni offerte hanno suggerito, come già accennato, la necessità di articolare il P.O.I. su due distinti livelli temporali di realizzazione.

Un primo livello, che avrà come obiettivo il raggiungimento di alcuni target evidenziati sotto la dizione "Formazione operativa" (ovvero il rinnovo delle abilitazioni/patenti scadenti nel 2022 e l'avviamento a conseguire abilitazioni/patenti da parte di nuovi lavoratori), oltre che dei corsi di inglese inclusi nella "Formazione professionale".

Questo primo *step* si prevede che prenda avvio tra il terzo ed il quarto trimestre del 2022, ed estenderà presumibilmente i propri effetti, ancorché parziali (alcuni corsi avranno durata abbastanza lunga), anche nel 2023.

Il secondo, che prenderà avvio e si esaurirà nel 2023, riguarderà ancora una volta una parte dei target evidenziati sotto la dizione "Formazione operativa" (ovvero il rinnovo delle abilitazioni/patenti scadenti nel 2023), nonché gli altri corsi inclusi nella "Formazione professionale".



Operazioni portuali nel porto di Porto Torres

Il motivo di tale scissione è evidente. In questo particolare momento storico e sociale appare impellente la necessità di soddisfare in tempi brevissimi le urgenze connesse all'operatività delle imprese ed alla qualificazione del personale. Il raggiungimento di tale obiettivo può realisticamente produrre quanto auspicato dalla legge ovvero *"la*

*riqualificazione o la riconversione e la ricollocazione del personale interessato in altre mansioni o attività”, anche in ambito non strettamente portuale.*

Solo successivamente saranno forniti i corsi mirati alla costruzione di profili polivalenti ed orientati a nuove professionalità e competenze, che avranno l’obiettivo di ampliare il bagaglio culturale dei discenti ma soprattutto di agire da impulso per consentire alle proprie imprese di provenienza lo sviluppo di nuovi approcci, di nuove competenze e di nuove soluzioni che, di riflesso, apporteranno benefici anche a ciascun porto dell’A.d.S.P. A motivo di questo duplice orizzonte temporale, si ritiene opportuno prevedere, in linea di massima, una revisione del presente P.O.I. per l’anno 2023, in modo da aggiornare le informazioni e valutare eventuali nuove esigenze formative la cui necessità dovesse evidenziarsi nel corso dei prossimi mesi.

Inoltre, all’interno delle risposte fornite all’intervista, le imprese hanno posto in rilievo due ulteriori aspetti meritevoli di considerazione.

Il primo è la segnalazione di corsi aggiuntivi (inseriti nella tabella alla voce “Altro”) relativi a mansioni, abilitazioni e professionalità che esulano dai macrogruppi pre-individuati dall’A.d.S.P.

Si tratta di corsi molto specifici, ad esempio per guardia ai fuochi, per gru a fune, per piattaforme aeree o per RTG (Rubber Tyred Gantry).

Il secondo riguarda la segnalazione di un certo numero di lavoratori portuali nei confronti dei quali potrebbe essere presa in considerazione qualche misura di incentivazione al pensionamento.

Per entrambi, tuttavia, l’A.d.S.P. si riserva di valutarne la fattibilità nel previsto aggiornamento del P.O.I. per l’anno 2023.



Operazioni portuali nel porto di Olbia

Poiché l'A.d.S.P. ritiene che i corsi inseriti nel presente Piano siano iniziative strategiche e di interesse generale, essi saranno direttamente programmati ed erogati a cura dell'Ente, utilizzando una parte dei fondi di cui all'art. 17, comma 15 bis della L. 84/94.

I servizi di formazione verranno affidati ad operatore/i economico/i qualificato/i, selezionato/i tramite apposita procedura di gara ad evidenza pubblica ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm. e ii., nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza nonché dei principi di libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.

Tale scelta viene ritenuta maggiormente efficiente e corrispondente ai fabbisogni dell'Amministrazione e delle Imprese coinvolte nella formazione. Attraverso tale modalità si garantisce la gestione unitaria dell'attuazione del piano ed il suo monitoraggio in itinere e si sollevano altresì le imprese dagli oneri amministrativi e gestionali legati ad una organizzazione interna dei corsi.

L'attuazione ed il monitoraggio degli obiettivi del presente P.O.I. resteranno pertanto a cura degli uffici di questa Autorità, ed in particolare della competente Direzione Occupazione e Impresa in seno alla quale verrà individuato un Responsabile per l'attuazione del Piano.

Nell'anno in corso, in fase di prima attuazione del presente Piano, per l'attività di formazione del personale delle imprese, volta al *“ricolloccamento del personale, ivi incluso il reimpiego del personale inidoneo totalmente o parzialmente allo svolgimento di operazioni e servizi portuali in altre mansioni, e delle misure di incentivazione al pensionamento dei lavoratori dell'impresa o dell'agenzia ....”*, l'Ente, ai sensi dell'art. 8, comma 3 ter della L. 84/94, intende utilizzare l'importo pari ad € 220.000,00 a valere sulle risorse in conto residui, per tali finalità, al capitolo U 121/90 - Prestazioni di Terzi per attività di sviluppo e di mercato.

Per l'anno 2023 è previsto un aggiornamento del P.O.I. in considerazione degli esiti del monitoraggio e di alcune variabili legate ad es. alle misure di incentivazione al pensionamento di alcuni lavoratori e ad altre circostanze ad oggi non prevedibili. A valle dell'aggiornamento, si provvederà alla eventuale ridefinizione della copertura finanziaria.