



*Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese
di cui agli articoli 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994*



POPS 2022-2024



Il presente Documento è stato predisposto da:

- Alessandro Franchi
- Simone Forti
- Francesca Murru
- Tiziano Deiana
- Massimo Cossu
- Mario Sangaino



Indice

<u>PREMESSA</u>	4
<u>1- IL QUESTIONARIO</u>	7
a. Metodologia adottata	7
b. La struttura	8
<u>2- SINTESI DEI RISULTATI</u>	10
a. Profilo dell'azienda	12
b. Competenze aziendali.	14
c. Profilo dei dipendenti.....	16
d. Relazioni aziendali.	19
e. Policy occupazionale dell'azienda.	20
f. Profilo dell'intervistato.....	26
<u>CONCLUSIONI</u>	28
<u>ALLEGATO</u>	30



PIANO DELL'ORGANICO DEI LAVORATORI DEI PORTI DEL SISTEMA.

2022-2024

PREMESSA.

Il decreto legislativo 13 dicembre 2017, n. 232 (c.d. "Correttivo"), integrando l'articolo 8, comma 3 della legge 28 gennaio 1994, n. 84 (di seguito "la Legge"), 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 "POP" o "Piano").

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.».



Il contesto legislativo riguarda dunque, direttamente i poteri del Presidente dell'AdSP, ponendo in capo a questo, in aggiunta alle prerogative ed alle responsabilità già previste dalla legge, 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):

«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 tale Documento di pianificazione, 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.

Sulla base del POP, il Presidente ha inoltre la facoltà di adottare "piani operativi di intervento per il lavoro portuale" (in seguito "POI") 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 POI le AdSP 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 POP, la possibilità di ricorrere alla facoltà riconosciuta dal menzionato comma 15-bis dell'articolo 17 deve essere riconducibile al Piano 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 già citate 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.

L'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, recependo la rilevanza di tale innovazione legislativa, ha dunque proceduto all'elaborazione del Piano in argomento, 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 l'obiettivo della riforma portuale recata dal decreto legislativo n. 169/2016 è la realizzazione dei "sistemi" portuali, le succitate disposizioni relative al POP, così come le altre norme connesse al lavoro portuale, sono invece riferite al "porto". Tuttavia, 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 POPS, Piano dell'organico dei lavoratori dei porti del Sistema –, reputando che tale dimensione appaia più utile in ragione della specifica realtà organizzativa degli scali di competenza.

Il Piano 2021 – 2023, è stato elaborato quale «*documento strategico di ricognizione e analisi dei fabbisogni lavorativi in porto*». In altri termini si è proceduto ad acquisire direttamente dai datori di lavoro individuati dalla Legge le informazioni rilevanti ai fini dell'identificazione di dette necessità. Lo strumento pertanto utilizzato è stato uno specifico questionario che è stato somministrato alle imprese operanti nella circoscrizione della AdSP e da cui sono state tratte le informazioni rilevanti.

L'obiettivo è quello di avere un nuovo quadro della situazione, provvedendo ad operare un confronto temporale dei dati a distanza di un anno dall'elaborazione dell'Aggiornamento 2021.

E' stato pertanto riproposto ai soggetti nelle premesse individuati il medesimo questionario, con le medesime modalità di raccolta dati, alla data del 30/6/2021.

Di seguito saranno pertanto analizzate le nuove informazioni, o quanto meno le più significative ed elaborati i dati finali anche alla luce delle più recenti evoluzioni del mercato portuale del lavoro dell'isola.

Va evidenziato che l'intera attività attuata per la progettazione, elaborazione e analisi del presente Documento è stata interamente curata dagli Uffici dell'Ente, con utilizzo di risorse umane, strumentali e finanziarie proprie, senza pertanto ricorrere ad alcuna forma di *outsourcing*.



1- IL QUESTIONARIO

a. La metodologia adottata.

In termini operativi, le fasi di predisposizione del presente POPS sono articolate in tre *steps*, del tutto simili a quelli dell'edizione precedente, della quale – come detto – la presente rappresenta un documento di evoluzione e di verifica:

Fase 1-	RICOGNIZIONE:	l'attività svolta in questa fase da parte dell'Ente riguarda la somministrazione di uno specifico questionario a tutti i soggetti cui la norma si rivolge e cioè alle imprese ex artt. 16 e 18 e all'Agenzia di Sistema ex art. 17, c. 5 della Legge 84/94;
Fase 2-	ELABORAZIONE:	i dati raccolti sono oggetto di un <i>profiling</i> delle aziende e dei relativi dipendenti, delle <i>policy</i> di <i>welfare</i> e di <i>recruiting</i> adottate;
Fase 3-	ADOZIONE:	sulla base delle risultanze della Fase 2 è elaborato un Documento di sintesi contenente analisi, osservazioni ed indicazioni, sottoposto al Comitato di gestione, sentite le Commissioni Consultive Locali.

La fase 1 verte, dunque, sulla ricognizione della situazione di fatto preordinata al POPS, nella quale sono presi in considerazione tutti i lavoratori delle imprese autorizzate ai sensi degli articoli 16 e 17, c. 5 della legge (compresi eventualmente i lavoratori interinali provenienti da agenzie di somministrazione esterne) e concessionarie ai sensi dell'articolo 18 della Legge (anche se non in possesso dell'autorizzazione ex articolo 16 perché esclusa dal comma 7-*bis* dello stesso articolo).

Lo *screening* attuato in questa fase è stato volto all'acquisizione, da parte delle imprese, di una serie di notizie mediante la somministrazione alle stesse di un questionario *web based*, adottando la metodologia di indagine CAWI.

Le indagini CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*) prevedono la compilazione di un questionario fornito attraverso un *link*, un *panel* o un sito *web*. Relativamente al presente Piano è stato individuato un programma *open source* disponibile *online* e fornito gratuitamente da Google ("*Google Forms*").

La scelta del metodo CAWI rispetto ad altre metodologie comunemente utilizzate (quali PAPI – *Paper And Pencil Interviewing*, metodo classico di annotazione su carta delle risposte fornite; CAPI – *Computer Assisted Personal Interviewing*, in cui l'intervistatore anziché usare la carta immette le risposte direttamente su un computer, oppure su altro dispositivo; WAPI: *Web Assisted Personal Interviewing*, interviste faccia a faccia svolte a distanza in videoconferenza; CATI – *Computer Assisted Telephone Interviewing*) risiede in una serie di considerazioni:



- è una modalità molto economica per eseguire rilevamenti, non comportando alcun costo legato alla comunicazione con il rispondente;
- la registrazione dei dati è intrinseca all'acquisizione: le risposte sono inserite automaticamente su un foglio di lavoro elettronico, quale MS Excel, così da evitare laboriose operazioni di trascrizione;
- è possibile prevedere controlli di coerenza alle risposte in fase di acquisizione;
- è possibile prevedere *pop-up* con istruzioni per la compilazione e tutte le informazioni necessarie a una corretta compilazione, anche in corrispondenza dei singoli quesiti;
- la durata della produzione è teoricamente contenuta, poiché un numero elevato di rispondenti può compilare simultaneamente il questionario e i dati sono immediatamente a disposizione del ricercatore per le successive fasi di controllo ed elaborazione;
- è possibile compilare il questionario nei momenti in cui i rispondenti ritengono più comodo farlo;
- si ha una maggiore garanzia di anonimato.

A ciascuna impresa portuale del Sistema è stata dunque trasmessa via PEC una dettagliata nota nella quale veniva indicato, tra l'altro, il *link* presso cui accedere alla piattaforma *online* per la compilazione del questionario. Inoltre, allo scopo di impedire che la compilazione del questionario potesse avvenire da parte di soggetti diversi da quelli intervistati e di attribuire univocità alle risposte fornite da ciascuno dei destinatari, è stata fornita, nella medesima nota, una specifica *password* da inserire propedeuticamente al momento dell'avvio della compilazione.

È stata altresì prodotta una breve *"Guida per la compilazione"* e, al fine di facilitare e rendere più celeri le operazioni di inserimento dei dati, è stata prodotta una versione eventualmente stampabile del questionario stesso e dei relativi quesiti, affinché il soggetto preposto alla compilazione potesse anticipatamente assumere le informazioni richieste e rendere quindi più spedita ed agevole la composizione delle risposte.

Si è anche adempiuto alle disposizioni in materia di *privacy* tramite la comunicazione, acclusa alla nota di cui sopra, dell'apposita *"Informativa in materia di raccolta dei dati personali ai sensi dell'art. 13 GDPR – Regolamento (UE) n. 2016/679"*, che è stato chiesto di restituire, debitamente firmata dal legale rappresentante delle imprese rispondenti, via PEC prima dell'inizio della compilazione del questionario *online*.

Alle imprese è stato indicato infine il termine del 6 settembre 2021 per restituire il questionario compilato secondo le indicazioni di cui sopra.

b. La struttura.

Il questionario sottoposto agli intervistati consta di 162 domande, alcune delle quali alternative, ripartite in 6 sezioni:

- 1 Profilo del compilatore;
- 2 Profilo dell'Azienda;
- 3 Competenze aziendali;
- 4 Profilo dei dipendenti;
- 5 Relazioni aziendali;
- 6 *Policy* occupazionale dell'Azienda.



Agli intervistati è stato chiesto di fornire determinate informazioni, indicandole tra quelle già pre-inserite nelle risposte multiple o da specificare nelle caselle di risposta a campo aperto.

In particolare, riguardo alle competenze aziendali (Sezione 2) è stato indicato che, nel caso in cui l'azienda dovesse far parte di un Gruppo e/o abbia più sedi sul territorio nazionale, si debba compilare la scheda facendo esclusivo riferimento alla sede presso la quale l'azienda stessa risulta in possesso di specifico atto autorizzatorio rilasciato ai sensi degli articoli 16, 17 o 18.

È stato inoltre specificato che per "competenze" si intendono insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessarie al corretto svolgimento della propria mansione; esse si acquisiscono attraverso corsi di formazione/aggiornamento, oppure con l'esperienza.

Al fine di una completa e puntuale compilazione, è stato consigliato di riferirsi al "*Navigatore delle professioni*" elaborato dall'ISTAT e per il quale è stato indicato lo specifico link (<http://professioni.istat.it/sistemainformativoprofessionioni/cp2011/index.php>) dove poter trovare una descrizione delle attività oggetto della presente indagine.

Oltre a ciò, è stata fornita, all'interno dell'interfaccia del questionario, una tabella di riconciliazione delle professioni con i codici ISTAT.

Nella Sezione 3 ("Profilo dei dipendenti") i compilatori sono stati invitati a fornire un *profiling* in forma aggregata degli *skills* professionali presenti in azienda, richiamando le stesse categorie indicate nella Sezione seconda. Sempre nella Sezione 3 è stato chiesto di indicare, oltre a dati anagrafici d'insieme dei dipendenti, il dato aggregato di professionalizzazione di questi, l'inquadramento contrattuale, il grado di conoscenze (intendendosi per queste insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessarie al corretto svolgimento della propria mansione; esse si acquisiscono attraverso corsi di formazione/aggiornamento, oppure con l'esperienza) e le loro capacità, cioè le abilità che, se possedute, consentono al dipendente di utilizzare in maniera originale le conoscenze in suo possesso.

Quindi è stato chiesto di rappresentare il sistema delle relazioni aziendali (Sezione 4) e, infine, le strategie occupazionali poste in essere dall'azienda (Sezione 5), con particolare riferimento ai possibili ambiti di reclutamento. Le conclusioni, come si vedrà più avanti, saranno principalmente incentrate sulle risultanze di quest'ultima Sezione.



2- SINTESI DEI RISULTATI

La platea dei soggetti intervistati, corrispondenti alle imprese che alla data del 30/6/2021 erano in possesso dell'autorizzazione di cui agli artt. 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994, è stata pari a 25 unità così territorialmente distribuite:

CAGLIARI:

- 1 FEEDER and DOMESTIC SERVICE
- 2 CAGLIARI RO-RO TERMINAL srl
- 3 AGENZIA per il LAVORO PORTUALE della SARDEGNA
- 4 IMPRESA PORTUALE di CAGLIARI srl
- 5 IMPRESA TERMINALISTICA di CAGLIARI
- 6 COMBINED TERMINAL OPERATORS
- 7 GRENDI TRASPORTI MARITTIMI spa
- 8 NUOVA ICOM

OLBIA:

- 9 COMPAGNIA PORTUALE F. CORRIDONI
- 10 UNIONE SERVIZI PORTUALI srl

ORISTANO:

- 11 SEAGULL srl
- 12 SARDA BENTONITE spa
- 13 IMERYS PERLITE SARDINIA srl
- 14 HSL srl
- 15 GIJ.MAR INSPECTION

PORTO TORRES:

- 16 IMPRESA COMPAGNIA PORTUALE PORTO TORRES
- 17 FIUME SANTO spa
- 18 SER. MAR srl
- 19 SHIPPING MEDITERRANEAN SEALOG spa

PORTOVESME:

- 20 ENEL PRODUZIONE spa
- 21 SARDAGRU srl
- 22 EURALLUMINA
- 23 C.A.P. SOCIETA' CONSORTILE
- 24 SIR spa

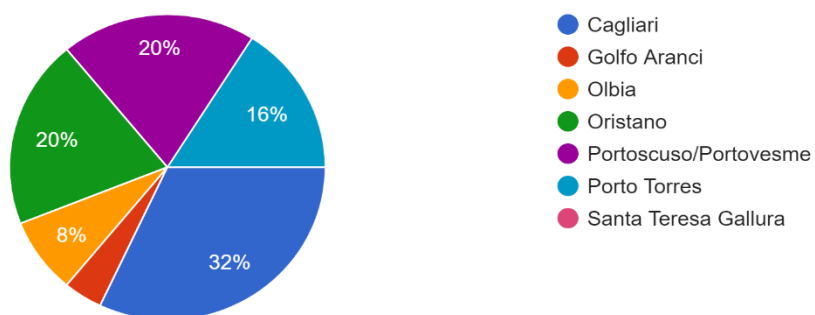
GOLFO ARANCI:

- 25 FORSHIP spa



Alla data di compilazione del presente aggiornamento del Piano sono stati 25 su 25 i contributi portati dalle aziende intervistate.

Porto per il quale vengono fornite le informazioni relative al presente questionario



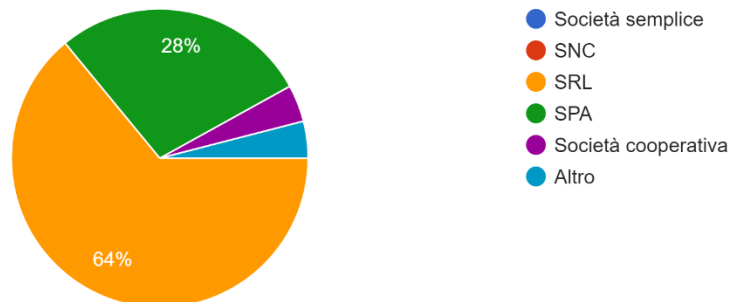
Di seguito si procede ad un'analisi di sintesi in forma aggregata dei dati raccolti.



a. Profilo dell'azienda.

La maggioranza delle 25 imprese intervistate è costituita in forma societaria a **responsabilità limitata**, mentre solo 7 sono a partecipazione azionaria.

Forma giuridica



La maggior parte delle aziende dichiara di non avere ulteriori sedi sul territorio nazionale.

L'impresa più "vecchia", autorizzata ad operare in ambito portuale, è la Eurallumina dal 1972, mentre la più "giovane" è costituita dalla Grendi Trasporti Marittimi dal 2021.

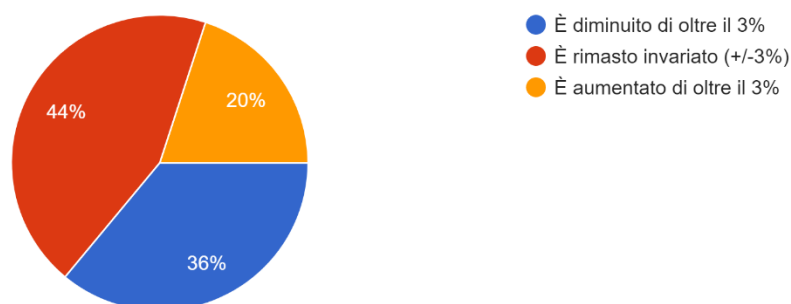
Il numero dei dipendenti impiegati al 30/6/2021 dichiarato dai rispondenti, varia tra un minimo di 3 ed un massimo di 254.

Il numero complessivo dei dipendenti indicato nel questionario è dunque pari a 911 unità.



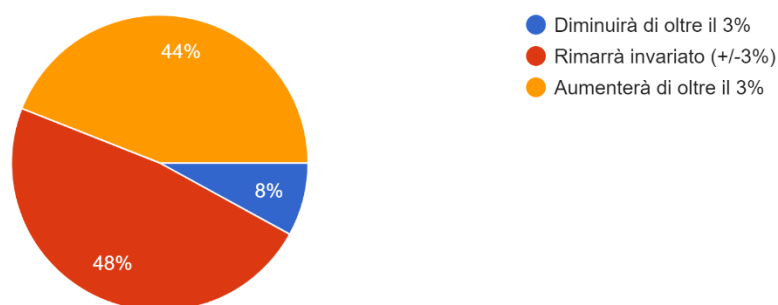
Per il 44% degli intervistati, il **fatturato dell'azienda** è rimasto invariato negli ultimi tre anni, mentre il 20% delle imprese ha registrato un aumento di almeno il 3%, per un'ulteriore 36% vi è stata invece una diminuzione del 3%.

Andamento del fatturato dell'Azienda negli esercizi 2018-2019-2020



Riguardo all'andamento del fatturato dei prossimi tre anni, quasi il 50% dei rispondenti prevede un'invarianza dei risultati, mentre il 44% ipotizza un aumento di oltre il 3%. Per l'8% si registra una diminuzione.

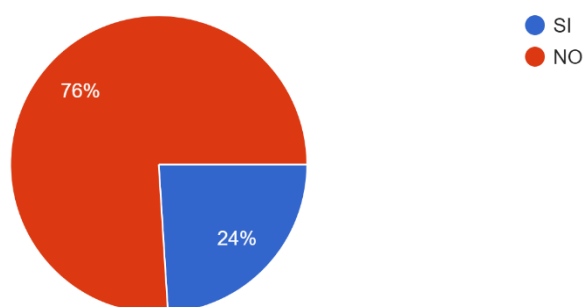
Stima dell'andamento del fatturato dell'Azienda nei prossimi tre anni





Relativamente alla partecipazione in **progetti di ricerca**, sviluppo e/o di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, secondo il modello dell'Industria 4.0¹ solo 5 aziende su 25, indicano l'adesione a tale modello.

L'Azienda è attualmente impegnata in progetti di ricerca, sviluppo e/o di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, secondo il modello dell'industria 4.0?



b. Competenze aziendali.

Agli intervistati è stato chiesto di fornire informazioni in relazione alle “**competenze**” presenti all'interno dell'azienda, intendendo per competenze gli insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessarie al corretto svolgimento della mansione attribuita al dipendente ed acquisiti attraverso corsi di formazione/aggiornamento, oppure con l'esperienza.

Con tale richiesta si è cercato di acquisire una valutazione dell'azienda circa l'adeguatezza dello *skill set* complessivo a disposizione.

Per una completa e puntuale compilazione è stata fornita ai rispondenti una tabella di riconciliazione delle professioni indicate nel questionario con i codici ISTAT quali individuate nel sopra richiamato “*Navigatore delle professioni*” elaborato dall'Istituto nazionale di statistica, presso cui è tra l'altro possibile trovare una descrizione delle attività oggetto dell'indagine. La tabella suddetta è anche riportata in allegato al presente Piano.

Le informazioni richieste hanno quindi riguardato le lingue straniere, le specializzazioni giuridiche, le specializzazioni tecnico-manuali ed altre conoscenze, quali informatica, ICT, elettronica, logistica,

¹ Per “Industria 4.0 si intende una progressiva tendenza dell'automazione industriale che integra alcune nuove tecnologie produttive per migliorare le condizioni di lavoro e aumentare la produttività e la qualità produttiva degli impianti. L'industria 4.0 passa per il concetto di “*smart factory*”, che si compone di 3 parti: 1) *Smart production*: nuove tecnologie produttive che creano collaborazione tra tutti gli elementi presenti nella produzione ovvero collaborazione tra operatore, macchine e strumenti. 2) *Smart services*: tutte le infrastrutture informatiche e tecniche che permettono di integrare i sistemi; ma anche tutte le strutture che permettono, in modo collaborativo, di integrare le aziende (fornitore – cliente) tra loro e con le strutture esterne (strade, hub, gestione dei rifiuti, ecc.). 3) *Smart energy*: tutto questo sempre con un occhio attento ai consumi energetici, creando sistemi più performanti e riducendo gli sprechi di energia secondo i paradigmi tipici dell'energia sostenibile.

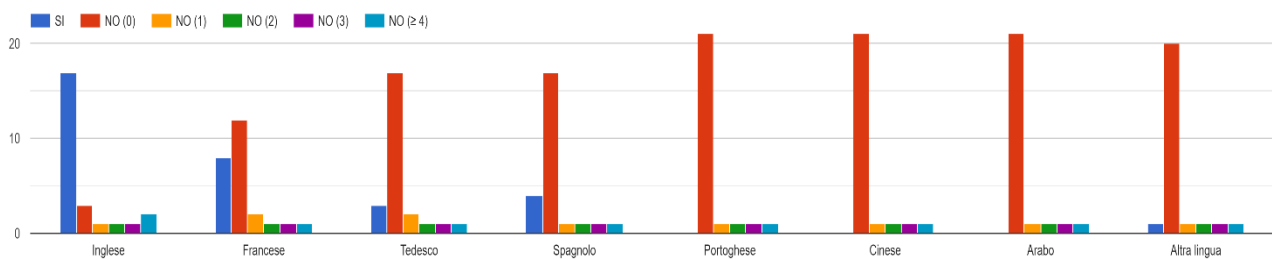


spedizioni, gestione del magazzino, trasporti, intermodalità, progettazione tecnica, ingegneria, meccanica, ingegneria ambientale, telecomunicazioni, biologia marina, analisi chimiche, management, controllo di gestione, ricerche di mercato, statistica, gestione e analisi dei dati, *customer satisfaction*, controllo qualità, marketing, comunicazione, legale, contenzioso, progettazione europea e accesso a bandi UE, consulenza fiscale e/o per l'accesso a fonti di finanziamento nazionale/regionale, amministrazione, contabilità, vendite e servizi al cliente.

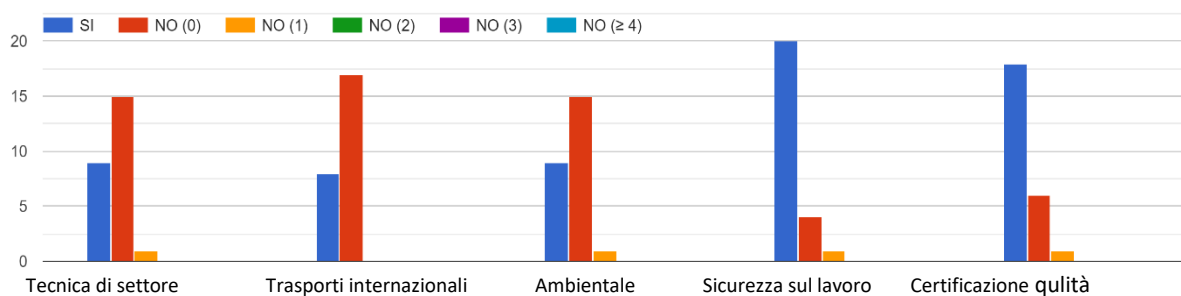
In particolare, i rispondenti hanno espresso una valutazione circa il grado di adeguatezza del numero di dipendenti in possesso delle competenze di cui sopra, segnalando, in caso di non adeguatezza, l'eventuale necessità del numero di figure professionali auspicabili (1, 2, 3, 4 o maggiore di 4).

Di seguito si riportano gli istogrammi dei risultati delle risposte fornite relative a:

- Conoscenza della lingua straniera:



- Possesso di specializzazioni giuridiche:





c. Profilo dei dipendenti.

In questa sezione l'intervistato ha fornito elementi riguardanti **le caratteristiche della forza lavoro** a disposizione, al fine di tracciare un profilo più specifico delle singole professionalità presenti.

Innanzitutto, sono stati acquisiti elementi circa le caratteristiche anagrafiche, specificando il sesso e le fasce di età, nonché il titolo di studio.

Su un totale complessivo di addetti pari, come visto, 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.

La ricognizione ha poi preso in esame il grado di conoscenze del dipendente. Al rispondente è stato chiesto di indicare, su una scala di valori da «0 (Non presente)» a «4 (Molto)», il possesso, riguardo al personale in carico all'azienda, di una serie di conoscenze relative a diversi settori lavorativi, quali sopra già indicati, nonché riferite a specializzazioni giuridiche e tecnico-manuali.

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, come individuate nella tabella ISTAT sopra menzionata.

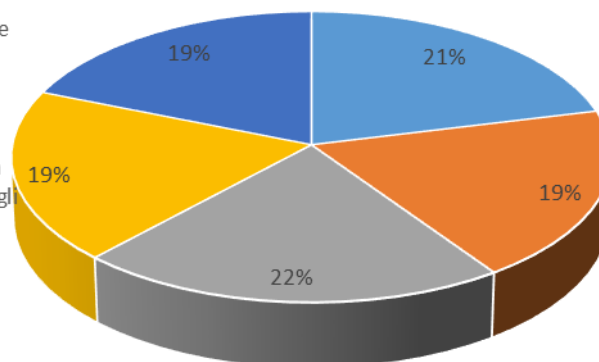
Passando alle attività più specialistiche, si rilevano i maggiori livelli di occupazione e conoscenze specifiche, nelle discipline sottoindicate:

- 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.



Infine, il *profiling* del dipendente ha interessato anche il livello di capacità, cioè di quelle **abilità** che, se possedute, consentono al dipendente di utilizzare in maniera originale le conoscenze in suo possesso.

- 3.68 Organizzative (ad es: flessibilità e adattabilità di ruolo, responsabilità, contesti, ecc.)
- 3.69 Decisionali e di leadership (ad es: saper gestire obiettivi e tempi, saper valutare e prendere decisioni, essere in grado di lavorare in maniera indipendente, ecc.)
- 3.70 Relazionali (ad es: capacità di lavorare in gruppo, di interagire in maniera efficace con gli altri, ecc.)
- 3.71 Di apprendimento e innovazione (ad es: saper sviluppare nuove competenze in modo autonomo, pensare e lavorare in maniera creativa, ecc.)
- 3.72 Diagnostiche e di problem solving (ad es: saper interpretare il contesto circostante, risolvere problemi complessi e imprevisti, esercitare senso critico, ecc.)





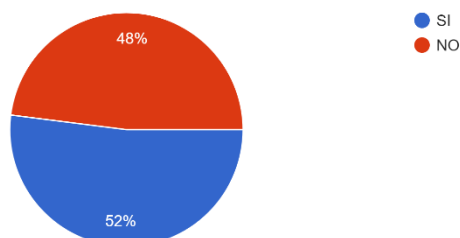
d. Relazioni aziendali.

In questa sezione è stato definito un quadro d'insieme per l'acquisizione di informazioni connesse al c.d. **welfare** aziendale, nell'intento di individuare la presenza di azioni volte all'analisi del clima all'interno dell'organizzazione, all'eventuale programmazione delle attività sociali, ricreative e culturali. In altri termini l'esistenza di una strategia volta alla realizzazione del benessere organizzativo basato sulla capacità di promuovere adeguati livelli di benessere psicofisico delle persone e incrementando l'appartenenza di queste al contesto in funzione della convivenza sociale.

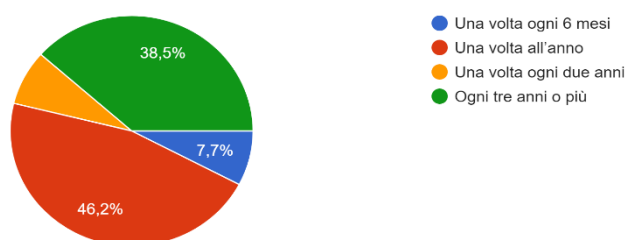
Il dato restituito dall'intervista evidenzia l'assenza di particolari forme di criticità all'interno dell'organizzazione, con talune segnalazioni riguardanti problematiche nell'organizzazione del lavoro, per la carenza di risorse o alla scarsa comunicazione interna. Non vengono segnalate difficoltà relative alla presenza di vertenze sindacali.

È inoltre emerso che quasi il 50% delle aziende non ha mai svolto una indagine sul benessere organizzativo. Tra quelle che lo hanno svolto, quasi 8% hanno reso noto di aver eseguito tale indagine una volta negli ultimi 6 mesi, mentre in generale più del 50% non è attualmente interessata a condurre una indagine sul benessere organizzativo dei propri dipendenti che potrebbe però essere preso fortemente in considerazione nel prossimo futuro.

L'Azienda ha mai svolto un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti?

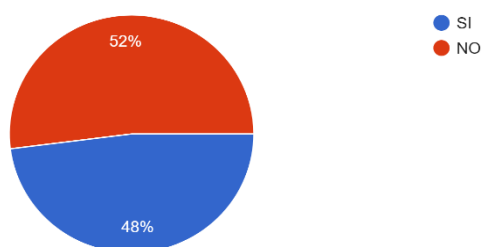


Nel corso degli ultimi cinque anni, con che frequenza si sono effettuate le indagini sul benessere organizzativo?

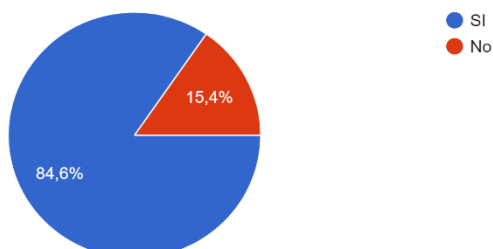




L'Azienda sarebbe interessata a condurre un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente?



L'Azienda sarebbe interessata a condurre un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente anche in futuro?

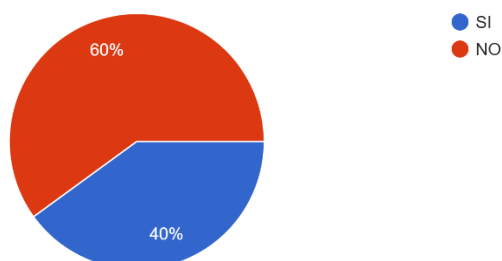


e. *Policy occupazionale dell'azienda.*

Nell'ultima Sezione l'intervista ha riguardato le **politiche di reclutamento** delle imprese coinvolte nell'indagine.

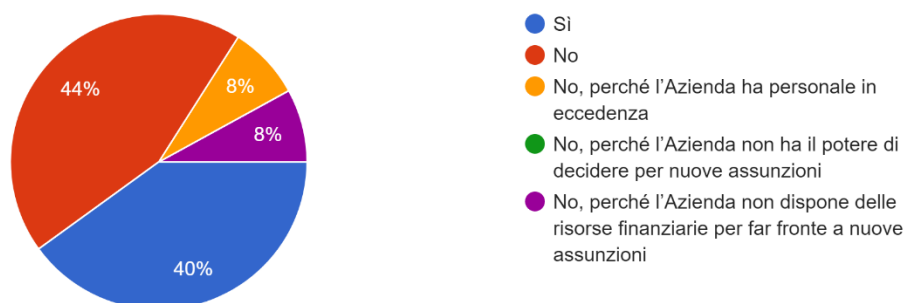
Alla domanda se nel corso del 2021 l'azienda abbia assunto nuovi addetti, gli intervistati hanno fornito la seguente indicazione:

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?



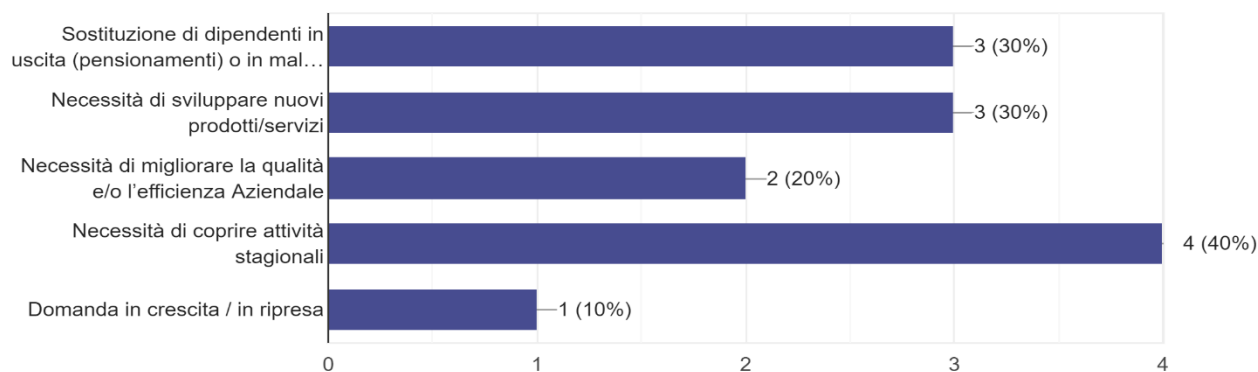
Si riscontra dunque, ancora una piccola prevalenza di una prospettiva negativa, almeno nel breve periodo, riguardo al reclutamento di nuovo personale.

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 nuove risorse, le imprese hanno risposto come segue:

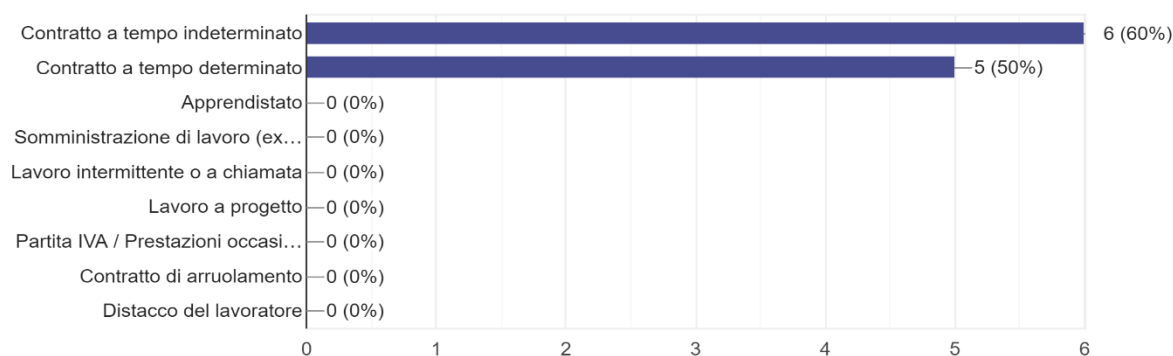


Quali sono le ragioni per cui l'Azienda intende assumere nuovi addetti?



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.

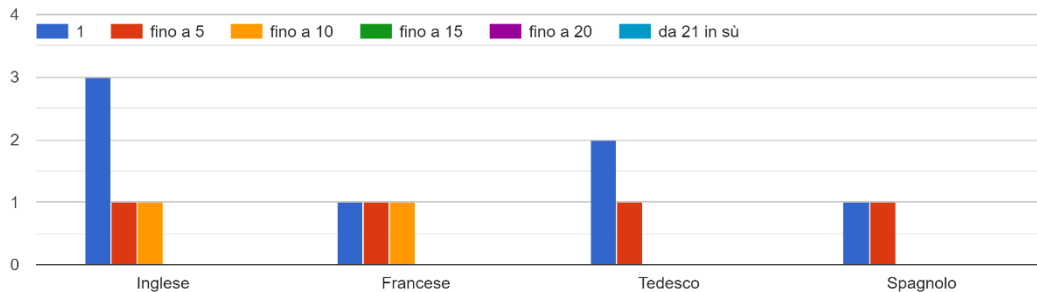
Con quale tipologia di contratto pensa che l'Azienda effettuerà, prevalentemente le assunzioni?



L'ambito delle **possibili assunzioni**, potrebbero riguardare le specializzazioni linguistiche, tecnico manuali e giuridiche. Nello specifico:



Specializzazioni linguistiche:



Le aziende si mostrano invece 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

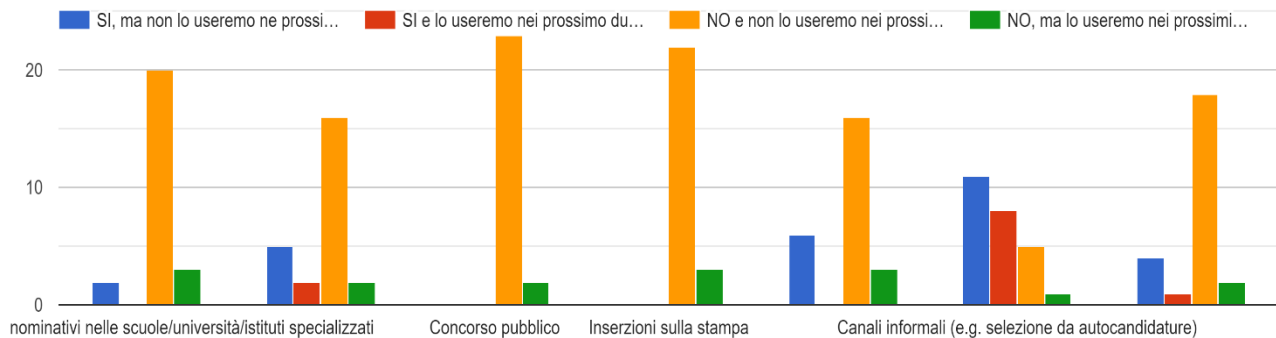


Specializzazioni giuridiche:

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

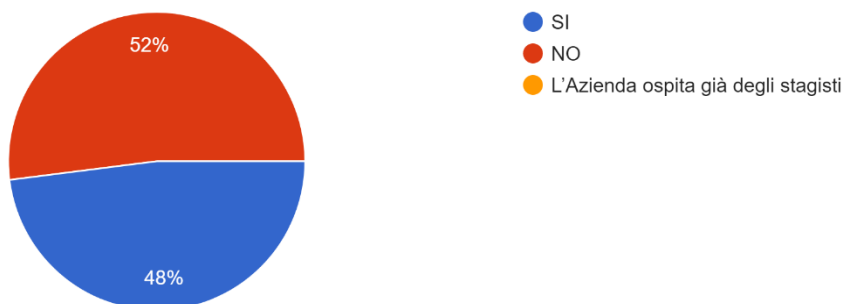
In relazione ai **canali di reclutamento** si è proceduto ad intervistare le aziende sulle modalità utilizzate in passato per l'assunzione di personale. Sono stati quindi indicati le seguenti modalità e l'eventualità, qualora già utilizzati, di essere nuovamente proposti:

- 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.



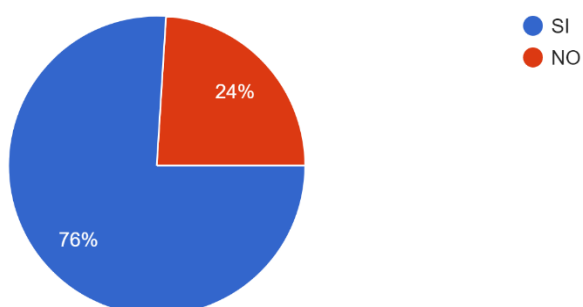
Le aziende, infine, non dimostrano una buona propensione ad ospitare **stagisti**, rilevando comunque che al momento non ve ne sono.

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

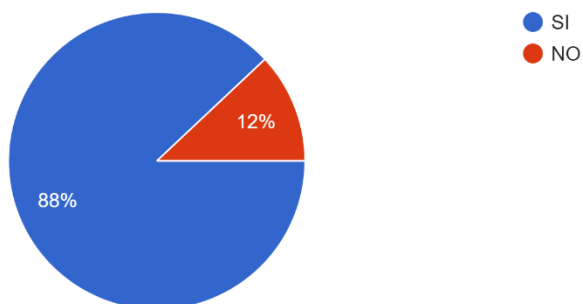


Dalle risposte fornite, i rispondenti si dimostrano prevalentemente al corrente delle **politiche pubbliche** di incentivo ai tirocini ed alle assunzioni giovanili.

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?



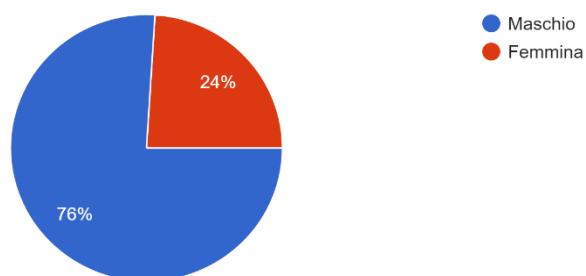


F. Profilo dell'intervistato.

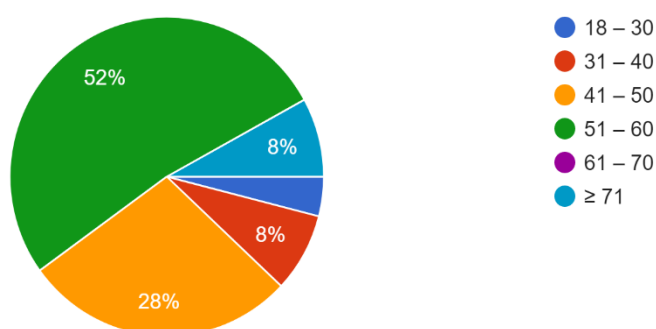
Un ultimo cenno alla fisionomia dei soggetti che hanno compilato il questionario.

I rispondenti sono stati esclusivamente uomini, in maggioranza compresi nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni e in larga parte in possesso di qualifica o diploma di scuola media superiore.

Sesso

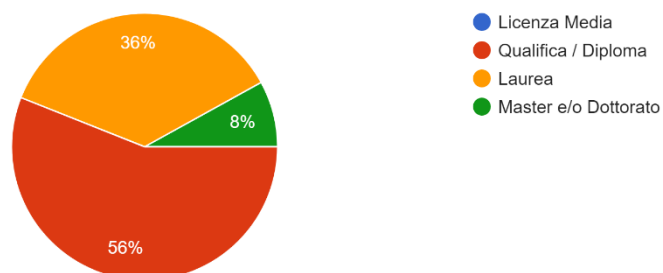


Età



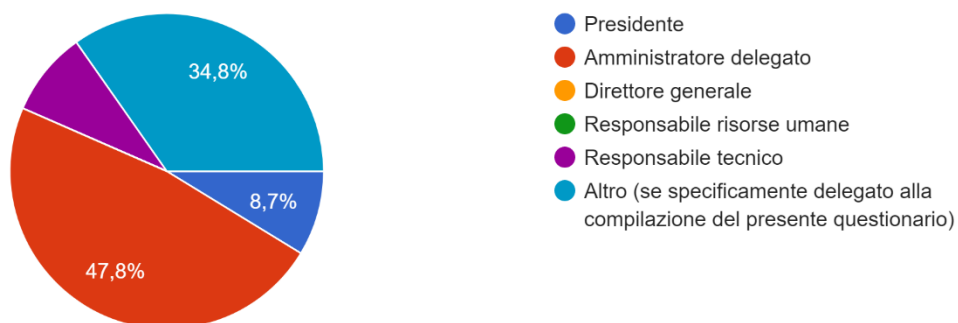


Titolo di studio



Infine, il ruolo ricoperto in azienda dal rispondente è in via generale di Amministratore Delegato.

Ruolo ricoperto in Azienda





CONCLUSIONI

Se la prima stesura del Piano dell'Organico del Porto (2019-21) aveva a suo tempo fornito una fotografia della situazione occupazionale nell'ambito dei porti soggetti alla giurisdizione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna, questa seconda edizione (2022-2024) fornisce la possibilità, attraverso una capillare analisi ed elaborazione dei dati, di meglio capire l'evoluzione del mercato del lavoro portuale.

Il primo, positivo effetto del Piano è innanzi tutto rappresentato dall'avvio dell'auspicata *data collection* permanente, legata al monitoraggio dell'impiego della risorsa umana in relazione alle attività principali che in detti porti si svolgono.

Tale strumento di "raccolta" di informazioni e di dati, a disposizione dell'Autorità di Sistema Portuale, costituisce difatti la base di partenza per la successiva adozione dei previsti «*piani operativi di intervento per il lavoro portuale*», c.d. P.O.I., propedeutici a qualsiasi intervento dell'Ente nei settori della formazione professionale, della riqualificazione o riconversione del lavoratore portuale, ovvero della ricollocazione del lavoratore stesso in altre mansioni o attività in porto.

Peraltro, la connotazione "sistemica" del Documento, si mostra perfettamente coerente con le politiche di azione e gestione dell'Ente, preordinate ad una uniformazione delle procedure e dei processi in tutti i porti di propria giurisdizione, come affermato nelle linee strategiche del Piano operativo triennale attualmente vigente.

Dalle risultanze del Piano, emerge difatti in maniera chiara la centralità del lavoro portuale quale asset di competitività degli scali, certificando che l'efficienza di un sistema portuale non è data solo dall'uso della tecnologia più avanzata, ma fonda le sue radici nel capitale umano e che, rafforzando e adeguando le competenze di coloro che quotidianamente operano all'interno dei porti, si possano talvolta scongiurare anche situazioni di crisi.

In un contesto lavorativo in cui la movimentazione della merce va sempre più verso l'automazione, è più che corretto porre l'attenzione sul tema della forza lavoro, che tuttavia negli ultimi anni è stata oggetto di un notevole processo evolutivo, passando da un'attività principalmente manuale ad una sempre più tecnologica. Il messaggio trasmesso, che emerge dai dati raccolti, è che la vera efficienza e competitività di un sistema portuale si basa non solo sull'avanzamento tecnologico, ma si misura anche e soprattutto sulle competenze, le conoscenze, le esperienze e la "cultura" dei lavoratori portuali.

Occorre quindi fare quanto necessario affinché i lavoratori siano sempre aggiornati e formati sulle novità imposte dal mercato.

L'obiettivo finale è quindi un corretto funzionamento del mercato del lavoro, anche attraverso una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni delle imprese portuali e l'offerta di mano d'opera.

Dall'esame dei dati e dal raffronto con quelli relativi all'Aggiornamento 2021, emergono dunque alcune indicazioni particolarmente interessanti, ma che tuttavia devono giocoforza essere integrate, elaborate e contestualizzate anche in relazione agli eventi degli ultimi mesi (Pandemia COVID-19).

Va infatti ricordato come le informazioni raccolte facciano riferimento alla data del 30 giugno 2021.

A tale data, si registra, rispetto all'anno precedente, la cessazione dall'attività di una impresa, ma al contempo l'inserimento nell'ambito portuale di tre nuove aziende, fatto che ha certamente comportato una differenza in termini quantitativi e qualitativi del personale occupato.



Emerge che il lavoro portuale, storicamente rappresentato come settore occupazionale prevalentemente maschile, un tempo praticamente inaccessibile alle donne, mantiene anche qui la sua connotazione.

Infatti, nonostante l'innovazione tecnologica ed i processi di automazione, le donne che trovano occupazione in questo campo risultano sempre in netta minoranza rispetto agli uomini.

I dati registrano una prevalenza degli occupati nella fascia di età 40/50 anni, a testimonianza del generale invecchiamento generazionale che, seppur rispecchi l'andamento dalle politiche nazionali, maggiormente preoccupa all'interno di un contesto lavorativo in cui la forza fisica, l'attenzione e la prontezza nei riflessi possono ancora essere fattori determinanti, anche per la propria ed altrui sicurezza.

Risalta che in tutte le imprese adibite allo svolgimento di operazioni/servizi portuali prese in esame, la qualifica professionale prevalente è quella di "operaio" con contratto a tempo indeterminato.

Il dato risulta in linea con il settore, in cui la maggioranza delle figure professionali specialistiche adibite al lavoro in banchina (rizzatori, deckman, checker) rientra in tale categoria.

Gli altri indicatori statistici rilevati dal questionario alla fine di giugno, non evidenziano particolari segni di scostamento rispetto all'anno precedente. Pur registrando una leggera diminuzione di fatturato, permane una percezione mediamente stabile del futuro e dei livelli occupazionali, mentre alcuni piccoli dati portano a guardare ai prossimi anni con una certa fiducia.

Il "POPS" e i dati in esso raccolti, vanno ad integrarsi con il nuovo livello legislativo, che pone, finalmente, l'attenzione sulle problematiche occupazionali in ambito portuale, che dovranno pertanto ora essere affrontate mediante politiche attive nel campo del lavoro, con particolare riferimento a formazione sulla sicurezza, aggiornamento professionale, ricollocazione e riqualificazione delle figure a rischio di esclusione dal mercato del lavoro di riferimento.

L'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, recependo la rilevanza di tale innovazione legislativa, ha dunque proceduto all'elaborazione del Piano in argomento, 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.

Sulla base del "POPS", quale step successivo e conseguente, le AdSP possono difatti utilizzare per il finanziamento dei suddetti "POI" una quota delle risorse di cui all'articolo 17, comma 15-bis, della 84/94, finalizzate anche ad incentivare il pensionamento dei lavoratori portuali.

L'analisi e l'interpretazione dei dati raccolti è certamente un dato interessante di partenza ma, al fine di elaborare azioni propositive o fruire di elementi di confronto in occasione di un'eventuale istruttoria per l'implementazione delle suddette politiche, è assolutamente necessario procedere in sinergia con le Aziende e con le parti sociali che, in questo frangente, appaiono l'interlocutore più opportuno per individuare eventuali strategie occupazionali di sostegno.

In conclusione, si auspica che il Piano dell'Organico del Porto, riportando l'attenzione sul lavoro umano come imprescindibile fattore interno al sistema portuale, si inserisca positivamente nell'ambito delle politiche del lavoro dei singoli scali, promuovendo ed agevolando momenti di confronto fra tutti gli operatori, i lavoratori e gli stakeholders del settore, al fine di migliorare il sistema del lavoro portuale e di renderlo più aderente alle reali esigenze del mercato, delle imprese portuali e degli stessi lavoratori.



TABELLA DI RICONCILIAZIONE ISTAT

Ambito di attività:	Codice ISTAT
Lingue straniere	(2.5.4.3.0 – 3.3.1.4.0)
Informatica / ICT / Elettronica	(2.1.1.5.4 – 2.2.1.4.1 – 3.1.2.2.0 – 3.1.3.4.0)
Logistica / Spedizioni / Gestione del magazzino	(3.3.4.1.0 – 4.3.1.2.0 – 4.3.1.3.0)
Trasporti / Intermodalità	(4.3.1.3.0 – 4.4.1.2.0)
Progettazione tecnica / Ingegneria / Meccanica	(2.2.1.1.2 – 3.1.3.7.1 – 3.1.4.2.2)
Ingegneria ambientale	(2.2.1.6.1 – 2.6.2.1.3)
Telecomunicazioni	(2.2.1.4.3 – 3.1.2.6.1)
Biologia marina / Analisi Chimiche	(2.3.1.1.7 – 2.1.1.2.1 – 2.2.1.5.1 – 3.1.1.2.0 – 3.1.4.1.2)
Management / Controllo di Gestione	(1.2.2.6.1 – 2.5.1.2.0 – 3.3.1.5.0 – 2.5.3.1.2)
Ricerche di mercato / Statistica / Gestione e analisi dei dati	(2.1.1.5.2 – 2.1.1.5.3 – 2.5.1.5.4 – 3.1.1.3.0 – 3.1.2.4.0 – 4.3.2.4.0)
Customer Satisfaction / Controllo Qualità	(5.1.3.4.0)
Marketing / Comunicazione	(2.5.1.5.3 – 2.5.1.6.0 – 3.3.3.5.0 – 3.3.3.6.1)
Legale / Contenzioso	(2.5.2)
Progettazione europea e accesso a bandi UE	(3.3.2.1.0)
Consulenza fiscale e/o per l'accesso a fonti di finanziamento nazionale/regionale	(2.5.1.4.2 – 2.5.1.4.1)
Amministrazione / Contabilità	(3.3.1.2.1 – 4.1 – 4.2 – 4.3 – 8.1.2.1 – 8.1.2.2)
Vendite / Servizi al cliente	(5.1.1 – 5.1.2 – 5.1.3 – 5.4.8)
Specializzazione normativa (tecnica/di settore; sul trasporto internazionale di merci/container/cargo; ambientale; di sicurezza sul lavoro; di certificazione per la qualità)	(2.5.1.3.1 – 2.5.1.4.1 – 2.5.1.4.2 – 2.5.1.5.2 – 2.5.1.5.3 – 2.5.3.1.1 – 2.5.3.1.2)
Tecnico-manuali:	
o Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	(7.4.2.1)
o Conduttori di autobus, di tram e di filobus	(7.4.2.2)
o Conduttori di mezzi pesanti e camion	(7.4.2.3)
o Conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento	(7.4.4.3.0)
o Conduttori di carrelli elevatori	(7.4.4.4.0)
o Conduttori di macchinari per il movimento terra – Palista / Rallista	(7.4.4.1.0)
o Rizzatore / Dorizzatore	(7.4.5.1.0)
o Conduttori di impianti per il primo trattamento di minerali e di pietre	(7.1.1.2.0)
o Operatori di macchinari e di impianti per la chimica di base e la chimica fine	(7.1.5.2.0)
o Operatori di macchinari per la produzione di prodotti derivati dalla chimica (farmaci esclusi)	(7.1.5.3.2)
o Tecnici della conduzione e del controllo di impianti chimici	(3.1.4.1.2)
o Tecnici dell'organizzazione del traffico portuale	(3.1.6.5.0)
o Ispettori – Tecnici dei servizi di sicurezza privati e professioni assimilate	(3.4.5.4.0)
o Addetti ai distributori di carburanti ed assimilati	(5.1.2.6.0)
o Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	(6.1.2)
o Fonditori, saldatori, lattonieri, caldaiai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate	(6.2.1)
o Sommozzatori e lavoratori subacquei	(6.2.1.6.0)
o Fabbri ferrai costruttori di utensili ed assimilati	(6.2.2)
o Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	(6.2.3)
o Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	(6.2.4)
o Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	(8.3.1.2.0)
o Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	(8.1.6.1)
o Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	(8.1.4.5.0)
o Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	(8.4.3.1.0)