



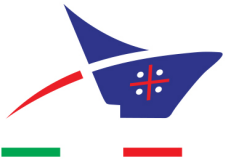
Autorità di Sistema Portuale  
del Mar di Sardegna



P  
O  
P  
S  
2  
0  
2  
2

AGGIORNAMENTO



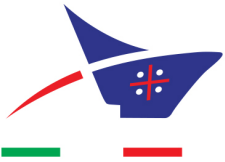


*Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese  
di cui agli articoli 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994*

# POPS 2022-2024

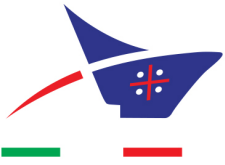
AGGIORNAMENTO

Il presente Documento è stato predisposto dalla  
D.O.I. Direzione Occupazione Impresa



## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>1- IL QUESTIONARIO</b> .....	6
a. Metodologia adottata.....	6
b. La struttura .....	7
<b>2- SINTESI DEI RISULTATI</b> .....	9
A. Profilo dell'azienda .....	10
B. Competenze aziendali.....	12
C. Profilo dei dipendenti.....	14
D. Relazioni aziendali.....	16
E. Policy occupazionale dell'azienda.....	18
F. Profilo dell'intervistato.....	22
<b>CONCLUSIONI</b> .....	25
<b>ALLEGATO</b> .....	27



## 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:*

*[...]*

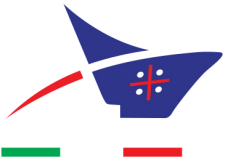
*s-bis) adotta, previa delibera del Comitato di gestione, sentita la Commissione consultiva, sulla base dei piani di impresa, degli organici e del fabbisogno lavorativo comunicati dalle imprese di cui agli articoli 16 e 18 e dell'organico del soggetto di cui all'articolo 17, il Piano dell'organico del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

(*cf.* [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.

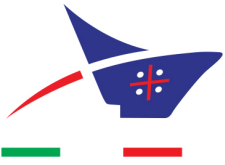
Va evidenziato che tale Documento di pianificazione, ha carattere strategico di ricognizione e di analisi dei fabbisogni lavorativi in porto e non produce vincoli per le imprese portuali, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico.

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 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, giunto ormai alla sua seconda edizione (2019-2021 e 2022-2024, quest'ultima adottata con Decreto presidenziale n. 302/2022), 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 presente aggiornamento del Piano 2022 – 2024 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, più snello rispetto a quello proposto per la redazione del POPS 2022-2024, che è stato somministrato alle imprese operanti nella circoscrizione della AdSP con le medesime modalità di raccolta dati delle precedenti e da cui sono state tratte le informazioni rilevanti sulla base delle risposte riferite alla data del 30/06/2022.

L'obiettivo è quello di avere un nuovo quadro della situazione, provvedendo ad operare un confronto temporale dei dati a distanza di un anno dalle ultime elaborazioni.

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 verde, 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.

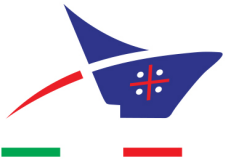
Si è anche adempiuto alle disposizioni in materia di *privacy* tramite la comunicazione, acclusa alla nota di cui sopra, dell'apposita *"Informativa in materia di raccolta dei dati personali ai sensi dell'art. 13 GDPR – Regolamento (UE) n. 2016/679"*, che è stato chiesto di restituire, debitamente firmata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

#### b. La struttura.

Il questionario sottoposto agli intervistati consta di 97 domande, alcune delle quali alternative, ripartite in 6 sezioni:

- A. Profilo dell'Azienda;
- B. Competenze aziendali;
- C. Profilo dei dipendenti;
- D. Relazioni aziendali;
- E. *Policy* occupazionale dell'Azienda;
- F. Profilo del compilatore





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 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 debbano compilare le schede facendo riferimento alle sedi presso le quali 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 ("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 e infine, le strategie occupazionali poste in essere dall'azienda, con particolare riferimento ai possibili ambiti di reclutamento anche in riferimento del P.O.I., adottato con Decreto n. 303/2022 del 25/8/2022, ed in considerazione delle previsioni ivi contemplate per l'anno 2022, come da esigenze formative recepite dalla AdSP. 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 30/6/2022 erano in possesso dell'autorizzazione di cui agli artt. 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994, è stata pari a 27 unità così territorialmente distribuite:

### CAGLIARI:

CAGLIARI RO-RO TERMINAL srl  
AGENZIA per il LAVORO PORTUALE della SARDEGNA  
IMPRESA PORTUALE di CAGLIARI srl  
IMPRESA TERMINALISTICA di CAGLIARI  
COMBINED TERMINAL OPERATORS  
GRENDE TRASPORTI MARITTIMI spa\*  
NUOVA ICOM  
M.I.T.O.

### OLBIA:

COMPAGNIA PORTUALE F. CORRIDONI  
UNIONE SERVIZI PORTUALI srl  
GRENDE TRASPORTI MARITTIMI spa\*

### ORISTANO:

SEAGULL srl  
SARDA BENTONITE spa  
HSL srl  
GIU.MAR INSPECTION

### PORTO TORRES:

IMPRESA COMPAGNIA PORTUALE PORTO TORRES  
FIUME SANTO spa  
SER. MAR srl  
SHIPPING MEDITERRANEAN SEALOG spa

### PORTOVESME:

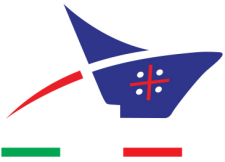
ENEL PRODUZIONE spa  
SARDAGRU srl  
EURALLUMINA  
C.A.P. SOCIETA' CONSORTILE  
SIR spa  
CLP SAN GIORGIO

### GOLFO ARANCI:

FORSHIP spa

### ARBATAX:

COMPAGNIA PORTUALE ARBATAX  
SAIPEM ARBATAX

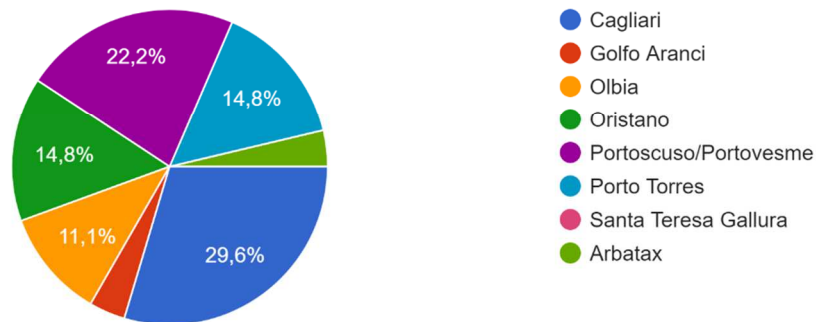


Alla data di compilazione del presente aggiornamento del Piano sono stati 26 su 27 i contributi portati dalle aziende intervistate.

\* La Grendi Trasporti, risponde sia per l'autorizzazione rilasciata per il porto di Cagliari, sia per quella rilasciata per il porto di Olbia.

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

27 risposte



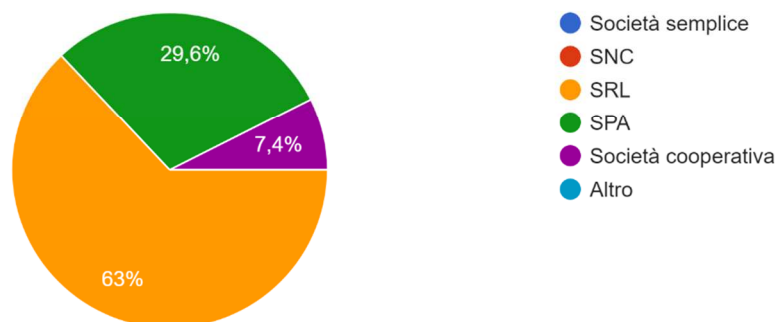
Di seguito si procede ad un'analisi di sintesi in forma aggregata dei dati raccolti.

#### A. Profilo dell'azienda.

La maggioranza delle 27 imprese intervistate è costituita in forma societaria a **responsabilità limitata**, mentre solo 7 sono a partecipazione azionaria.

#### 1.3 Forma giuridica

27 risposte





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 MEDITERRANEAN INTERMODAL TERMINAL OPERATOR dal 2021.

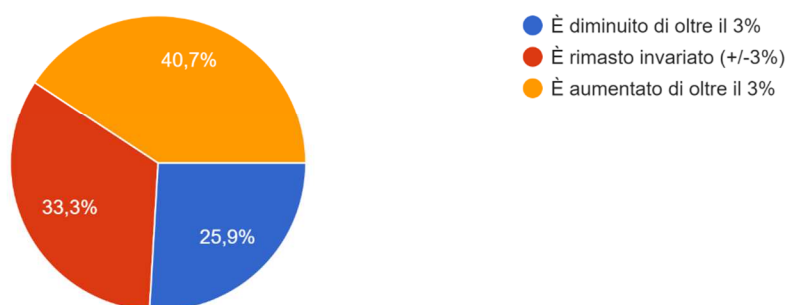
Il numero dei dipendenti impiegati al 30/6/2022 dichiarato dai rispondenti, varia tra un minimo di 2 ed un massimo di 240.

Il numero complessivo dei dipendenti indicato nel questionario è dunque pari a 1092 unità.

Per il 33% degli intervistati, il **fatturato dell'azienda** è rimasto invariato negli ultimi tre anni, mentre il 40% delle imprese ha registrato un aumento di almeno il 3%, per un ulteriore 26% vi è stata invece una diminuzione superiore al 3%.

#### 1.9 Andamento del fatturato dell'Azienda negli esercizi 2019-2020-2021

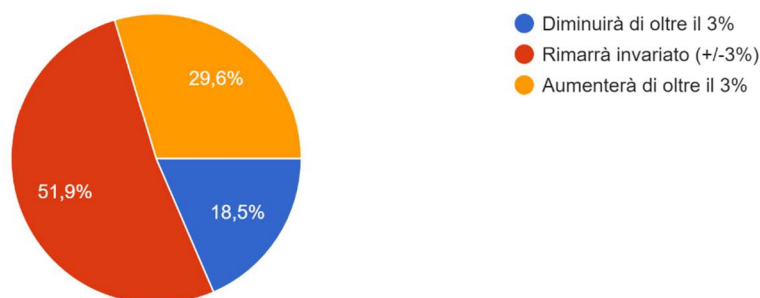
27 risposte



Riguardo all'andamento del fatturato dei prossimi tre anni, quasi il 52% dei rispondenti prevede un'invarianza dei risultati, mentre il 30% ipotizza un aumento di oltre il 3%. Per il 18% si registra una diminuzione.

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

27 risposte







## 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 tecnico-manuali ed altre conoscenze, quali informatica, ICT, elettronica, logistica, spedizioni, gestione del magazzino, trasporti, intermodalità, materie ambientali, ricerche di mercato, statistica, gestione e analisi dei dati, *customer satisfaction*, controllo qualità, marketing, comunicazione, sicurezza sul lavoro, controllo di gestione.

I rispondenti in particolare, hanno espresso una valutazione alla luce del P.O.I., ADOTTATO CON DECRETO N. 303/2022 DEL 25/8/2022, ED IN CONSIDERAZIONE DELLE PREVISIONI IVI CONTEMPLATE PER L'ANNO 2022, COME DA ESIGENZE FORMATIVE RECEPITE DALLA ADSP, circa il grado di adeguatezza del numero di dipendenti in possesso delle competenze, una volta realizzate le previsioni del P.O.I.; 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 i risultati delle risposte fornite relative a:

### **Conoscenza della lingua straniera:**

L’inglese rimane la lingua più conosciuta presso le aziende.

N. 1 azienda, segnala l’eventuale necessità di 1 figura professionale (lingua inglese).

N. 2 aziende, segnalano l’eventuale necessità di 2 figure professionali (lingua inglese)

N. 4 aziende, segnalano l’eventuale necessità di 4 figure professionali (lingua inglese).

Segue la conoscenza presso le aziende della lingua francese.

N. 3 aziende, segnalano l’eventuale necessità di 1 figura professionale (lingua francese).

N. 3 aziende, segnalano l’eventuale necessità di 2 figure professionali (lingua francese).

N. 1 azienda, segnala l’eventuale necessità di 4 figure professionali (lingua francese).



Segue infine la conoscenza presso le aziende dello spagnolo e del tedesco.

N. 4 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale (lingua spagnolo e tedesco).

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 2 figure professionali (lingua spagnolo e tedesco).

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 2 figure professionali (lingua spagnolo).

I risultati evidenziano, la mancata conoscenza presso le aziende delle lingue, portoghese, cinese e arabo.

In ogni caso, sono segnalate anche qui, anche se maniera molto minore, eventuali necessità di determinate figure professionali.

### **Altre conoscenze:**

La sicurezza sul lavoro è tra le conoscenze più presenti in azienda.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 1 figura professionale a riguardo.

Segue la conoscenza nell'ambito: logistica, spedizioni, gestione del magazzino.

N. 3 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

Segue la conoscenza in informatica, ICT, elettronica e trasporti intermodalità

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

Segue la conoscenza in materie ambientali.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

Segue la conoscenza sul controllo qualità e controllo di gestione.

N. 3 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 3 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

Segue la conoscenza sulle ricerche di mercato, statistica, gestione dei dati e marketing, comunicazione.

N. 4 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

### **Specializzazioni tecnico – manuali:**

Tra le specializzazioni tecnico-manuali, quelle più presenti sono: conduttori di carrelli elevatori e di macchinari movimento terra (palista/rallista).

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 4 figure professionali.



Segue la specializzazione riferita ai conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 2 figure professionali.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

Segue la specializzazione riferita ai conduttori mezzi pesanti.

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 1 figura professionale.

N. 2 aziende, segnalano l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

Segue la specializzazione riferita ai rizzatori/derizzatori

N. 1 azienda, segnala l'eventuale necessità di 4 figure professionali.

### 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 1092 unità al 30.06.2022, la forza lavoro è così ripartita:

56 donne;

1036 uomini.

**Il personale distinto per fasce di età** è così ripartito:

dipendenti di età tra i 18 e i 30 anni: 69

dipendenti di età tra i 31 e i 40 anni: 242

dipendenti di età tra i 41 e i 50 anni: 381

dipendenti di età tra i 51 e i 60 anni: 326

dipendenti di età tra i 61 e i 71 anni: 73

dipendenti di età superiore ai 71 anni: 1

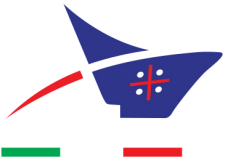
**Il tasso di scolarizzazione** presenta i seguenti valori:

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: 893  
contratto a tempo determinato: 167  
in regime di somministrazione di lavoro: 24  
contratto di apprendistato: 5  
contratto di lavoro a progetto: 1  
partite iva prestazioni occasionali: 2  
Altro.

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

La ricognizione ha preso in esame il grado di conoscenze del dipendente. Al rispondente è stato chiesto di indicare, il possesso, riguardo al personale in carico all'azienda, di una serie di conoscenze relative a diversi settori lavorativi.

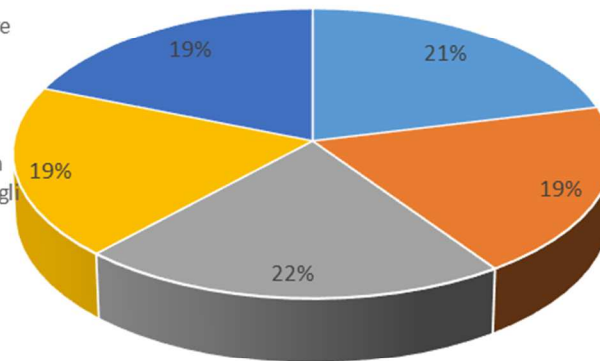
Dall'analisi emerge chiaramente una prevalenza di addetti al settore generalista "Trasporti/Intermodalità" con una predominante componente maschile. Poche unità sono invece impiegate nei settori dell'ingegneria, del *management*, del *marketing* e della progettazione in genere. Un numero più consistente di addetti si riscontra nell'ambito dell'amministrazione. La parte preponderante è rappresentata comunque dagli addetti con specializzazioni tecnico-manuali, come individuate nella tabella ISTAT sopra menzionata.

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.

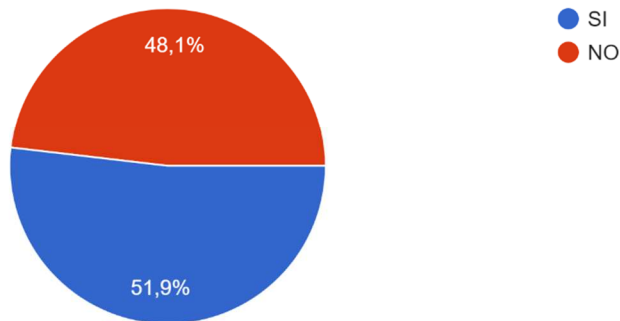
In questa sezione è stato definito un quadro d'insieme per l'acquisizione di informazioni connesse al c.d. **welfare** aziendale, nell'intento di individuare la presenza di azioni volte all'analisi del clima all'interno dell'organizzazione, all'eventuale programmazione delle attività sociali, ricreative 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 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, negli ultimi 5 anni, solo il 7% ha reso noto di aver eseguito tale indagine una volta ogni 6 mesi, mentre in generale solo il 37% 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, quasi 80%.

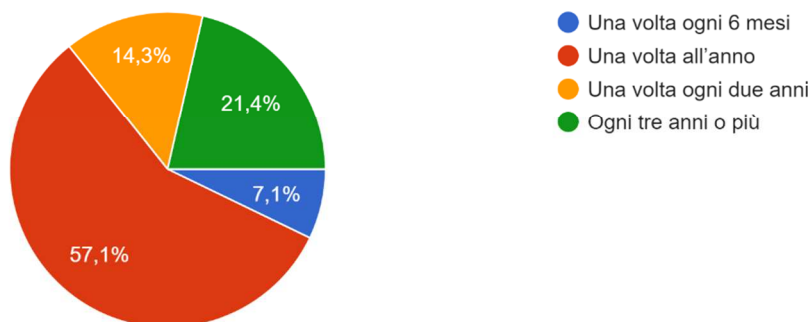
## 4.2 L'Azienda ha mai svolto un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti?

27 risposte



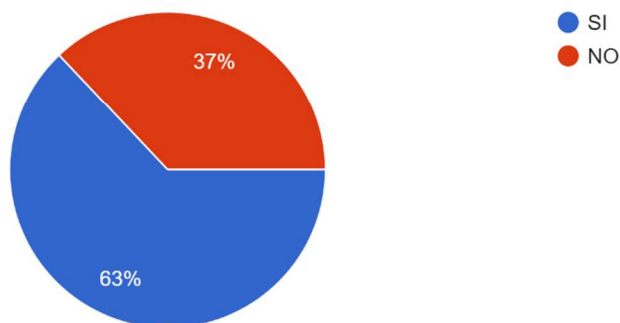
### 4.2.a Nel corso degli ultimi cinque anni, con che frequenza si sono effettuate le indagini sul benessere organizzativo?

14 risposte



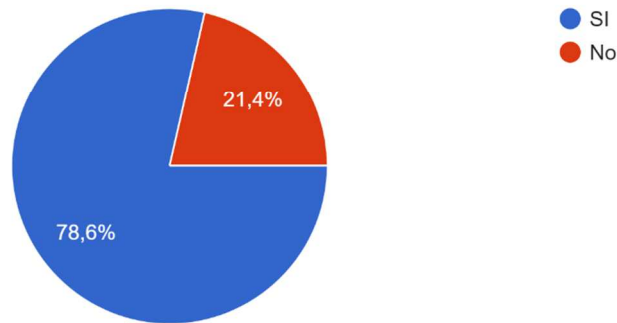
## 4.3 L'Azienda sarebbe interessata a condurre un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente?

27 risposte



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

14 risposte



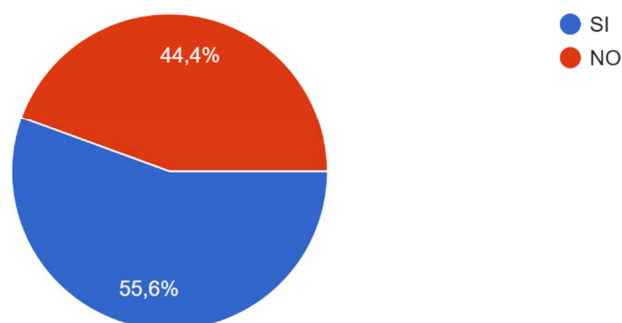
#### E. *Policy* occupazionale dell'azienda.

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

Alla domanda se nel corso del 2021/2022 l'azienda abbia assunto nuovi addetti, gli intervistati hanno fornito la seguente indicazione

#### 5.1 Tra il 6/21 e il 6/22 l'Azienda ha assunto nuovi addetti?

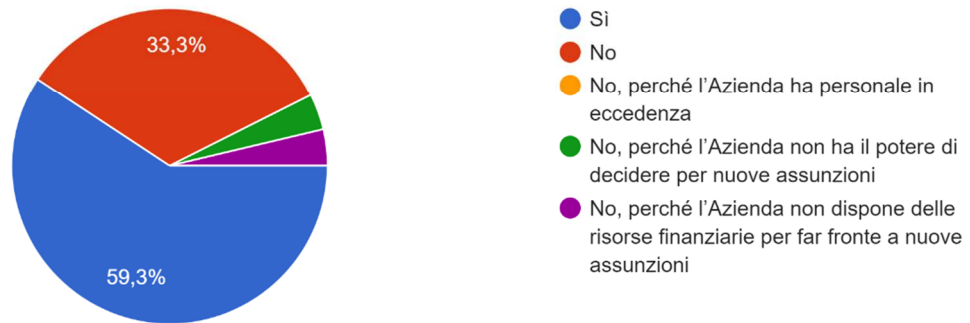
27 risposte



È stata quindi rivolta una specifica domanda concernente la possibilità di procedere, da parte dell'azienda, ad **eventuali assunzioni** nel prossimo biennio, anche alla luce delle risultanze del P.O.I. Le risposte fornite sono rappresentate come di seguito indicato:

## 5.2 Alla luce del P.O.I. e delle attività formative ivi contemplate, ritiene che l'Azienda effettuerà assunzioni nel corso dei prossimi due anni?

27 risposte



Alla domanda:

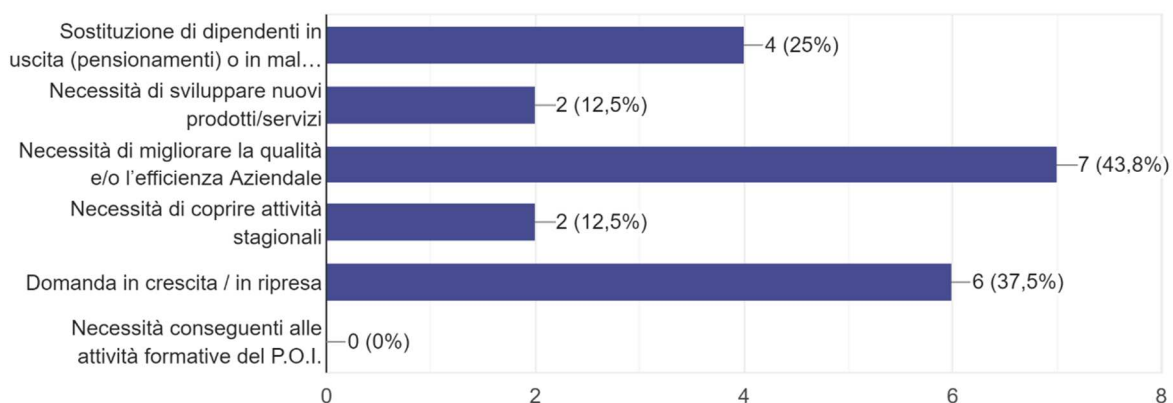
ritiene che l'Azienda effettuerà assunzioni nel corso dei prossimi due anni?

Le 16 aziende che si sono mostrate possibiliste verso un ricorso al mercato del lavoro hanno indicato in 100 circa il numero **eventuale** di addetti da assumere.

Le aziende potrebbero eventualmente assumere al fine di migliorare la qualità e l'efficienza aziendale, in seguito di una domanda in crescita o per la sostituzione di dipendenti in uscita/pensionamenti.

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

16 risposte

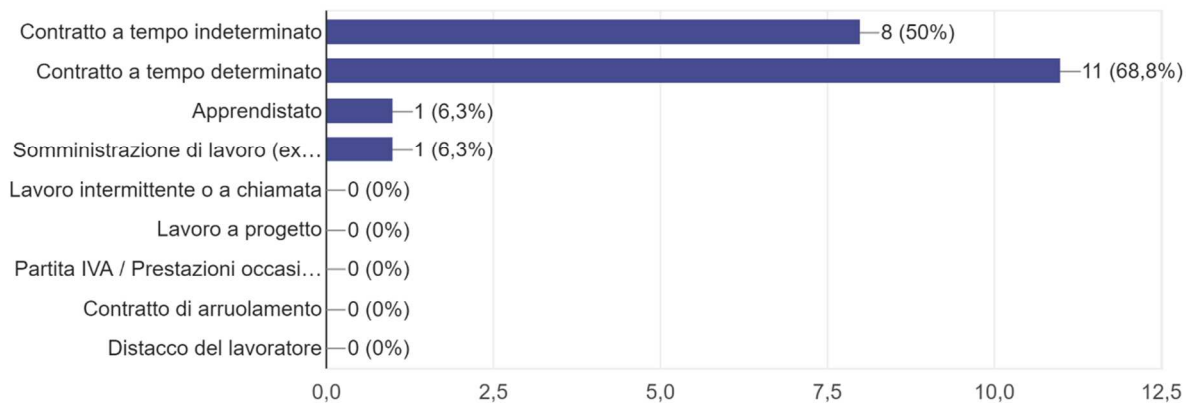




Riguardo alle tipologie contrattuali di possibili assunzioni, si registra una piccola prevalenza del contratto a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato. Solo residualmente sono previsti contratti di apprendistato o somministrazione del lavoro.

### 5.2.d Con quale/i tipologia di contratto pensa che l'Azienda effettuerà, prevalentemente, le assunzioni?

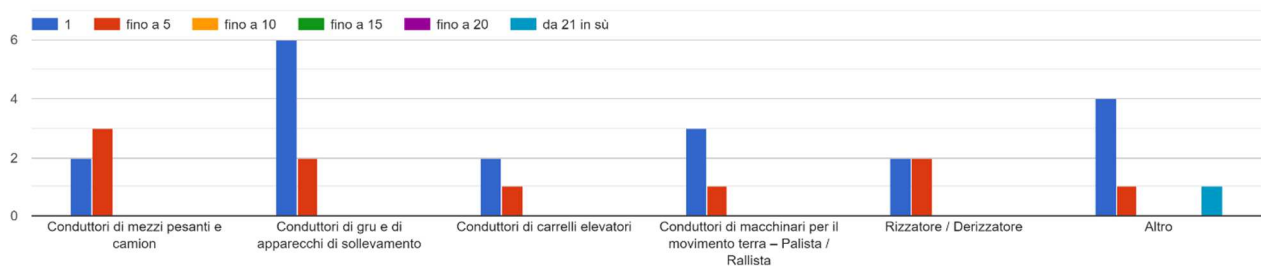
16 risposte



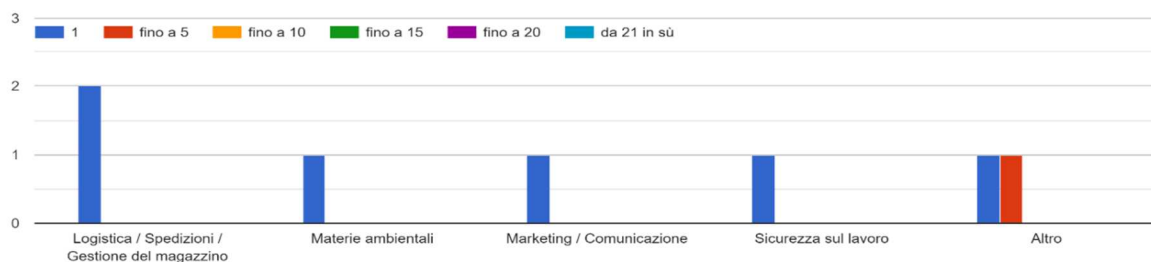
L'ambito delle **possibili assunzioni**, potrebbero riguardare le specializzazioni tecnico manuali e altre specializzazioni.

Nello specifico:

#### 5.2.e.1 Specializzazioni tecnico-manuali



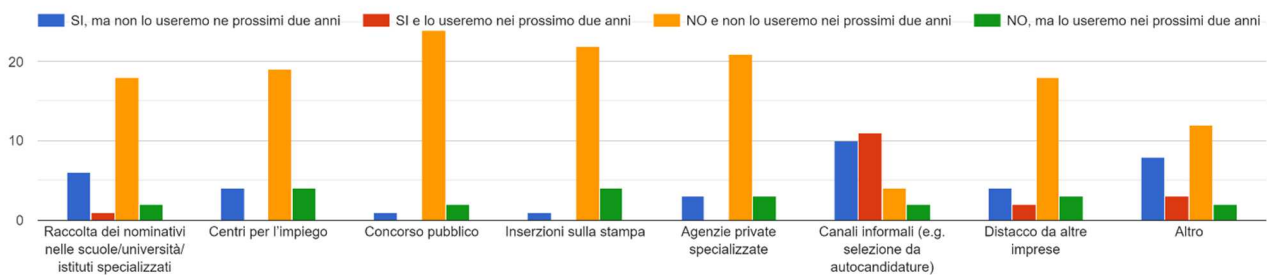
#### 5.2.e.2 Altre specializzazioni



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.

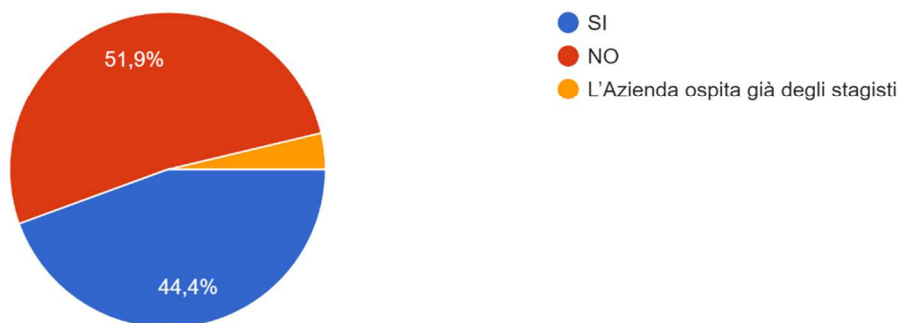
5.3 In passato l'Azienda quale dei seguenti canali di recruiting ha utilizzato per la ricerca di nuovo personale?



Le aziende, infine, non dimostrano una buona propensione ad ospitare **stagisti**. Una sola azienda ne ospita attualmente.

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

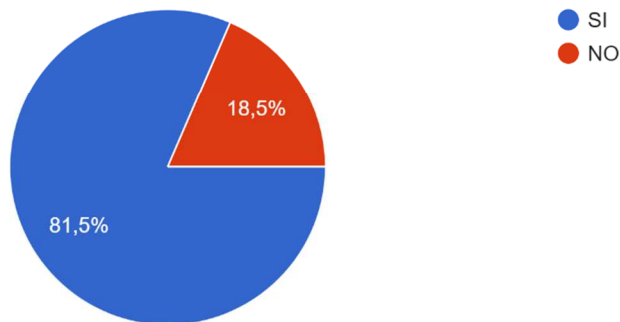
27 risposte



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

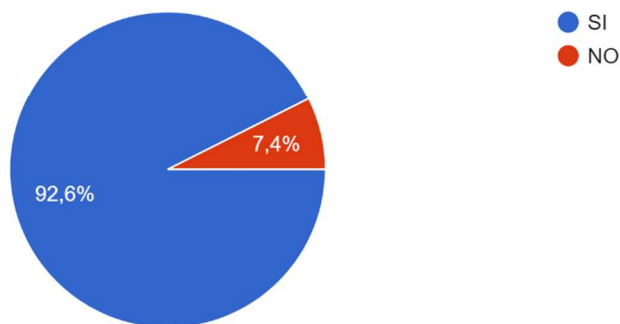
5.5 L'Azienda è a conoscenza degli incentivi statali che agevolano le aziende per effettuare degli stage formativi (ad es. Garanzia Giovani, Sardegna Lavoro)?

27 risposte



5.6 L'Azienda è a conoscenza degli incentivi e sgravi fiscali che agevolano le aziende per le nuove assunzioni?

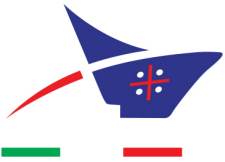
27 risposte



## F. Profilo dell'intervistato.

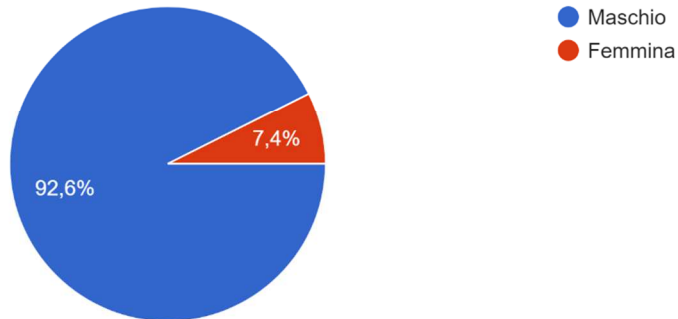
Un ultimo cenno alla fisionomia dei soggetti che hanno compilato il questionario.

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.



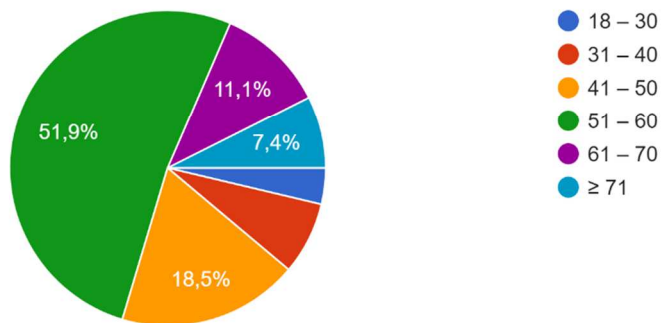
### 1 Sesso

27 risposte



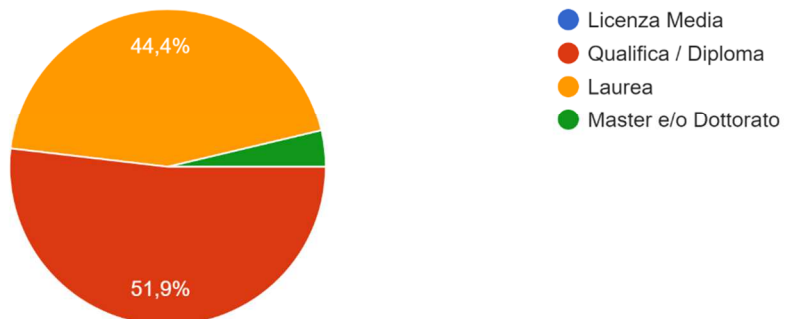
### 2 Età

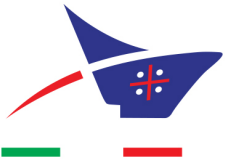
27 risposte



### 3 Titolo di studio

27 risposte

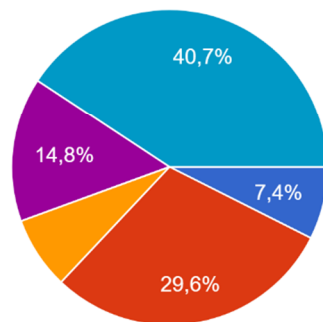




Infine, il rispondente è in via generale delegato alla compilazione del presente questionario, dall'Amministratore Delegato.

#### 4 Ruolo ricoperto in Azienda

27 risposte



- Presidente
- Amministratore delegato
- Direttore generale
- Responsabile risorse umane
- Responsabile tecnico
- Altro (se specificamente delegato alla compilazione del presente questionario)



## CONCLUSIONI

---

Come accennato in precedenza, il presente aggiornamento al POPS 2022 – 2024 è stato elaborato quale «*documento strategico di ricognizione e analisi dei fabbisogni lavorativi in porto*» alla luce dell'avvenuta adozione del POI 2022 da parte dell'AdSP del Mare di Sardegna.

Giunti a questo punto, giova rammentare che l'art. 8, comma 3bis, della Legge 84/94 prevede che il Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale, sulla base del Piano dell'Organico del Porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18, sentiti il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, adotti i 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.

Alla luce di tale disposizione, l'Ente, a partire dal mese di marzo 2022, ha inviato a tutte le imprese portuali di cui agli articoli 16, 17 e 18 della L. 84/94 una nota di richiesta dati ulteriori, al fine di inserire nel redigendo Piano le reali necessità formative correlate alle attività autorizzate ed effettivamente svolte, rapportate anche agli investimenti in corso e futuri, nel quadro dei contenuti presenti all'interno dei propri programmi operativi.

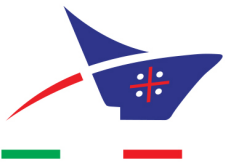
Una volta ottenute le necessarie informazioni, l'ufficio preposto ha quindi elaborato il "Piano operativo di intervento di sistema 2022", che è stato sottoposto alla prevista e richiamata valutazione da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, i quali hanno fornito, tra maggio e luglio, i propri avvisi favorevoli.

Il Piano è stato quindi adottato con Decreto Presidenziale n. 303/2022 del 25.08.2022, e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Si ritiene doveroso sottolineare due aspetti: il primo riguarda l'elaborazione del documento, che (come peraltro il POPS ed i suoi aggiornamenti) è stata svolta interamente *in house* da parte del personale della Direzione Occupazione e Impresa, il quale ha messo a profitto la propria conoscenza di tutte le realtà portuali sarde per creare un Piano che potesse realmente soddisfare le istanze di ciascuna impresa portuale.

Il secondo aspetto riguarda invece gli obiettivi del Piano. Ai sensi dell'art. 8, comma 3ter della L. 84/94, i costi della formazione scaturente dal P.O.I. saranno posti a carico del bilancio dell'Ente, ed in particolare, per quanto attiene il Piano 2022, sono stati stanziati € 220.000,00 a valere sulle risorse in conto residui al capitolo U 121/90 – Prestazioni di Terzi per attività di sviluppo e di mercato. Essi serviranno per realizzare una prima "Formazione operativa", costituita da corsi specifici professionali (per gruisti, carrellisti, palisti, rallisti), oltre alla possibilità di acquisire patenti specifiche (C+E+CQC) indispensabili per la guida di mezzi portuali sulla viabilità ordinaria interna ed esterna dei porti, senza tralasciare corsi base di inglese finalizzati al miglioramento dell'interfaccia porto-nave.





I soggetti compilatori del questionario di aggiornamento al POPS, intesi come imprese portuali, hanno quindi avuto la possibilità di calibrare le proprie risposte sulla base del POI già adottato, e quindi sulla base della realizzazione, della concretizzazione delle proprie istanze recepite e tradotte in corsi formativi dal POI.

L'Ente, a quel punto, ha semplicemente operato un confronto temporale dei dati a distanza di un anno dalle ultime elaborazioni, per esaminarne le eventuali variazioni e, in caso positivo, analizzarne le possibili cause.

Il collegamento tra i due strumenti pianificatori è divenuto quindi elemento essenziale e fondamentale per il percorso di crescita formativa e professionale dei lavoratori portuali dell'isola, e la realizzazione dei contenuti del POI, come auspicato dall'Ente, ha avuto un notevole riverbero sui contenuti dell'aggiornamento del POPS, in particolare sulle risposte relative alle *policy* occupazionali delle imprese.

A tal proposito, si richiamano di seguito alcune risposte fornite in sede di aggiornamento, comparandole alle risposte fornite appena un anno fa in sede di redazione del POPS.

Alla richiesta di conoscere se l'impresa, nel corso dell'ultimo anno, avesse assunto nuovi addetti, la risposta affermativa è passata da un valore di 40% degli intervistati ad un 55,6%.

Alla richiesta di sapere se, nei prossimi due anni, l'impresa fosse intenzionata a procedere a nuove assunzioni, la risposta affermativa è passata da un valore di 40% degli intervistati ad un 59,3%.

Con riferimento a quest'ultimo parametro, è oltremodo interessante notare come siano cambiate nel tempo le relative motivazioni.

Mentre un anno fa si aveva una preponderanza di copertura di attività stagionali (31%), di sostituzione di dipendenti in uscita per pensionamento (23%) e di miglioramento della qualità e dell'efficienza aziendali (17%), nell'aggiornamento al POPS le imprese hanno dichiarato che la principale motivazione per nuove assunzioni è rappresentata proprio dal miglioramento della qualità e dell'efficienza aziendali (33%), seguita da una domanda di servizi in crescita (30%), mentre la copertura di posti stagionali rappresenta solamente il 10% delle necessità previste.

La realizzazione degli obiettivi del POI 2022, prevista tra il quarto trimestre del corrente anno e la fine del terzo trimestre del 2023 porterà certamente ulteriori riflessi nella revisione del POPS del prossimo anno. L'auspicio dell'AdSP è che questo sforzo organizzativo, oltre che finanziario, produca un innalzamento della qualità della manodopera portuale, un ampliamento del numero degli operatori polifunzionali, un impulso verso il ricollocamento di profili riqualificati e verso possibili nuove assunzioni.

In un contesto lavorativo in cui la movimentazione della merce va sempre più verso l'automazione, è tuttavia fondamentale porre l'attenzione sul tema della forza lavoro, poiché la vera efficienza e competitività di un sistema portuale si basano non solo sull'avanzamento tecnologico, ma anche e soprattutto sulle competenze, le conoscenze, le esperienze e la "cultura" dei lavoratori portuali.

\*\*\*\*\*



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)
<b>Tecnico-manuali:</b>	
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 / Derizzatore	(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)