



*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

REVISIONE 2023

Il presente Documento è stato predisposto dalla  
D.O.I. Direzione Occupazione Impresa  
dell'A.d.S.P. del Mare di Sardegna



## Indice

<b><u>PREMESSA</u></b> .....	3
<b><u>1- IL QUESTIONARIO</u></b> .....	6
a. Metodologia adottata .....	6
b. La struttura.....	7
<b><u>2- SINTESI DEI RISULTATI</u></b> .....	9
A. Profilo dell'azienda.....	11
B. Profilo dei dipendenti.....	12
C. Relazioni aziendali.....	14
D. Policy occupazionale dell'azienda.....	16
E. Profilo dell'intervistato.....	22
<b><u>CONCLUSIONI</u></b> .....	24
<b><u>ALLEGATO</u></b> .....	266



## 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](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.

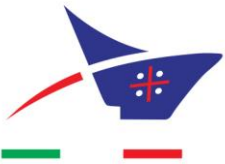
Va evidenziato che tale Documento di pianificazione, ha carattere strategico di ricognizione e di analisi dei fabbisogni lavorativi in porto e non produce vincoli per le imprese portuali, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico.

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 del 24 agosto 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 30/06/2023.

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:

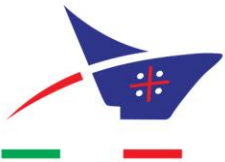
Fase 1-	RICOGNIZIONE:	l'attività svolta in questa fase da parte dell'Ente riguarda la somministrazione di uno specifico questionario a tutti i soggetti cui la norma si rivolge e cioè alle imprese <i>ex artt.</i> 16 e 18 ed ai soggetti di cui all'art. 17 della Legge 84/94;
Fase 2-	ELABORAZIONE:	i dati 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 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 103 domande, alcune delle quali alternative, ripartite in 5 sezioni:

- A. Profilo dell'Azienda;
- B. Profilo dei dipendenti;
- C. Relazioni aziendali;
- D. *Policy* occupazionale dell'Azienda;
- E. 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. Nella Sezione (“Policy occupazionale dell'Azienda”) i compilatori si sono trovati a fornire, tutta una serie di informazioni “post pandemia”, inerenti alle esigenze lavorative più o meno modificate dal COVID-19.

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, 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 30/6/2023 erano in possesso delle autorizzazioni di cui agli artt. 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994, è stata pari a 33 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  
GRENDI TRASPORTI MARITTIMI spa\*  
NUOVA ICOM  
M.I.T.O.

### Olbia:

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

### Oristano:

SEAGULL srl  
SARDA BENTONITE spa  
HSL srl  
GIU.MAR INSPECTION  
MARTINI  
MAFFEI SARDA SILICATI spa  
SIMEC  
SIR spa

### 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:

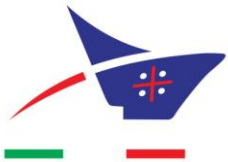
FORSHIP spa

### Arbatax:

SAIPEM ARBATAX  
AIR OCEAN CARGO spa

### Santa Teresa:

MOBY  
GENOVA TRASPORTI MARITTIMI

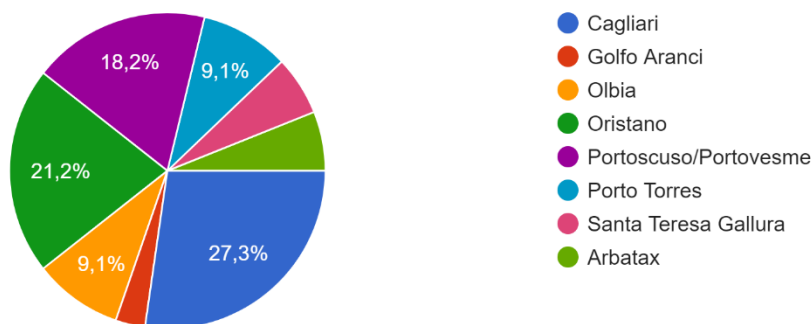


Alla data di compilazione del presente aggiornamento del Piano sono stati 32 su 33 i contributi portati dalle aziende intervistate.

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

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

33 risposte



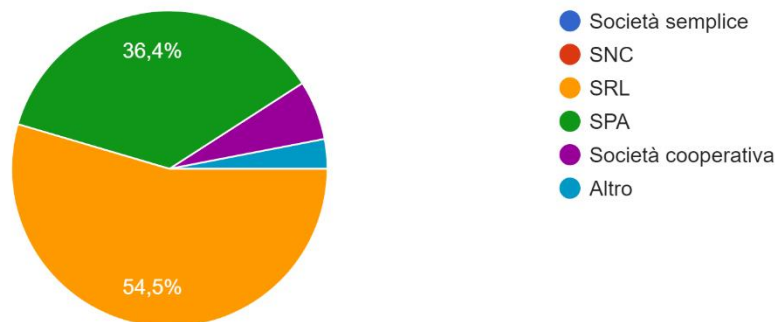
Di seguito si procede ad un'analisi di sintesi in forma aggregata dei dati raccolti.

## A. Profilo dell'Azienda.

La maggioranza delle 32 imprese intervistate è costituita in forma societaria a **responsabilità limitata**, mentre 12 sono a partecipazione azionaria.

### 1.3 Forma giuridica

33 risposte



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

Le imprese più “vecchie”, autorizzate ad operare in ambito portuale sono, la EURALLUMINA e la SAIPEM entrambe dal 1972, mentre la più “giovane” è costituita dalla AIR OCEAN CARGO spa, dal 2023.

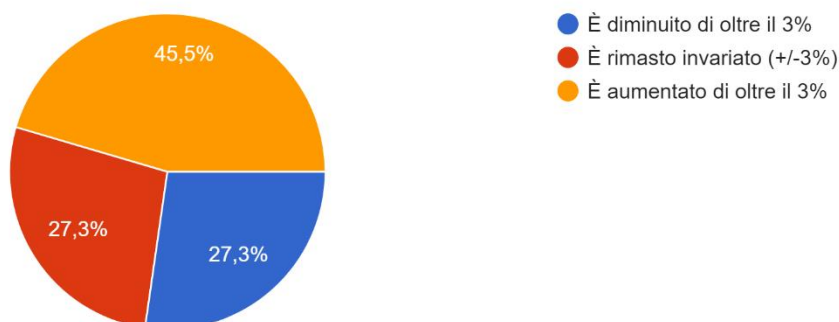
Il numero dei dipendenti impiegati al 30/6/2023 dichiarato dai rispondenti, varia tra un minimo di 1 ed un massimo di 251.

Il numero complessivo dei dipendenti indicato nel questionario è dunque pari a 938 unità.

Per il 27% degli intervistati, il **fatturato dell'azienda** è rimasto invariato negli ultimi tre anni, mentre il 45% delle imprese ha registrato un aumento di almeno il 3%, per un ulteriore 27% vi è stata invece una diminuzione superiore al 3%.

### 1.9 Andamento del fatturato dell'Azienda negli esercizi 2020-2021-2022

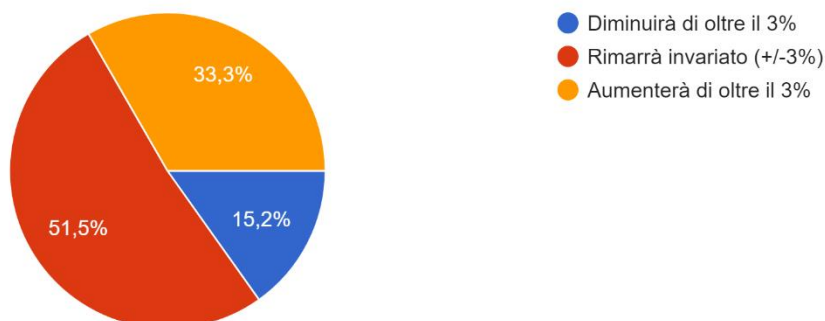
33 risposte



Riguardo all'andamento del fatturato dei prossimi tre anni, quasi il 52% dei rispondenti prevede un'invarianza dei risultati, mentre il 33% ipotizza un aumento di oltre il 3%. Per il 15% si registra una possibile diminuzione.

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

33 risposte



## B. 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 938 unità al 30.06.2023, la forza lavoro è così ripartita:

43 donne, 895 uomini.



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

dipendenti di età tra i 18 e i 30 anni: 70  
dipendenti di età tra i 31 e i 40 anni: 192  
dipendenti di età tra i 41 e i 50 anni: 315  
dipendenti di età tra i 51 e i 60 anni: 261  
dipendenti di età tra i 61 e i 71 anni: 99  
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 di alcune di queste, emerge chiaramente una prevalenza di addetti al settore generalista "Trasporti/Intermodalità" con una predominante componente maschile, per un totale di 157 assunti. Poche unità sono invece impiegate nei settori dell'ingegneria (26), del management (50), del marketing (10) e della progettazione in ambito ambientale (20). Un numero più consistente di addetti si riscontra nell'ambito dell'amministrazione (60), ma in ogni caso la parte preponderante è rappresentata dagli addetti con specializzazioni tecnico-manuali (388), come individuate nella tabella ISTAT sotto riportata.



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.

Per quanto concernono infatti le abilità Organizzative come, ad esempio, flessibilità e adattabilità di ruolo, responsabilità, contesti ecc., quelle Decisionali, Diagnostiche e di Problem Solving, di Leadership, Relazionali e di Apprendimento e Innovazione, risulta dalle risposte da parte delle varie aziende, una più che sufficiente capacità dei dipendenti di rapportarsi a tali problematiche.

### C. Relazioni aziendali.

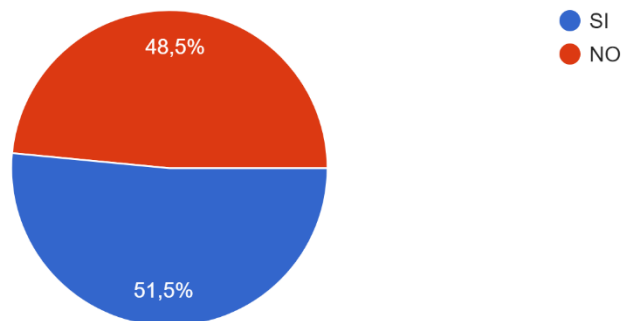
In questa sezione è stato definito un quadro d'insieme per l'acquisizione di informazioni connesse al c.d. *welfare* aziendale, nell'intento di individuare la presenza di azioni volte all'analisi del clima all'interno dell'organizzazione, all'eventuale programmazione delle attività sociali, ricreative 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 alcune forme di criticità all'interno dell'organizzazione, con talune segnalazioni riguardanti problematiche nell'organizzazione del lavoro (15%), alla carenza di risorse umane (6%) o alla scarsa comunicazione interna (3%). Non vengono segnalate difficoltà relative alla presenza di vertenze sindacali. Non vengono invece rilevati, particolari problemi relativamente al personale (80%).

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 4% ha reso noto di aver eseguito tale indagine una volta ogni 6 mesi, mentre in generale solo il 17% 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 da più dell'80% delle imprese.

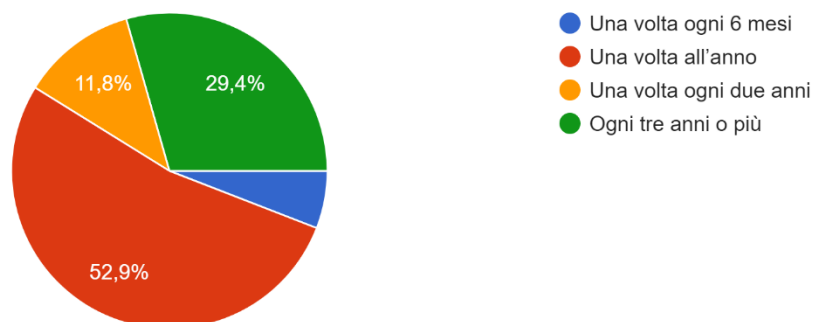
#### 4.2 L'Azienda ha mai svolto un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti?

33 risposte



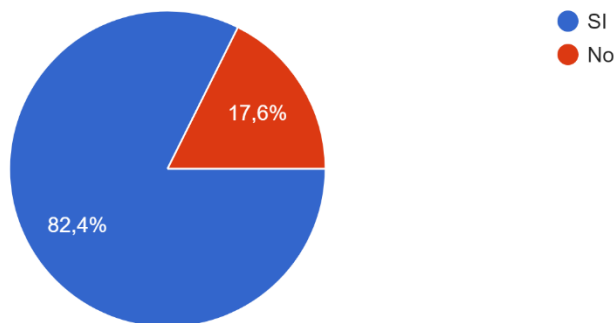
#### 4.2.a Nel corso degli ultimi cinque anni, con che frequenza si sono effettuate le indagini sul benessere organizzativo?

17 risposte



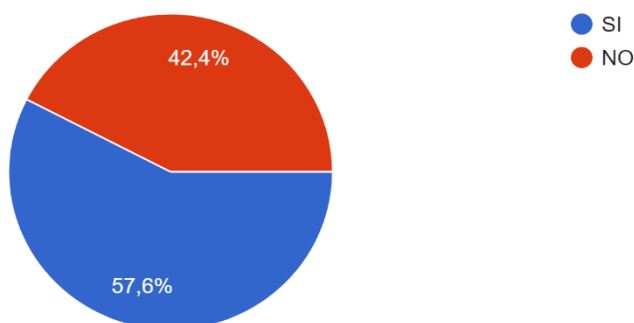
#### 4.2.b L'Azienda sarebbe interessata a condurre un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente anche in futuro?

17 risposte



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

33 risposte



### D. Policy occupazionale dell'azienda.

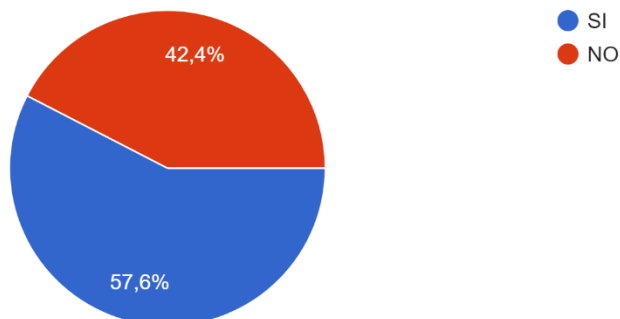
Nell'ultima Sezione l'intervista ha riguardato le **politiche di reclutamento** delle imprese coinvolte nell'indagine.

Alla domanda se nel corso del 2022/2023 l'azienda abbia assunto nuovi addetti, gli intervistati hanno fornito la seguente indicazione:



### 5.1 Tra il 6/22 e il 6/23 l'Azienda ha assunto nuovi addetti?

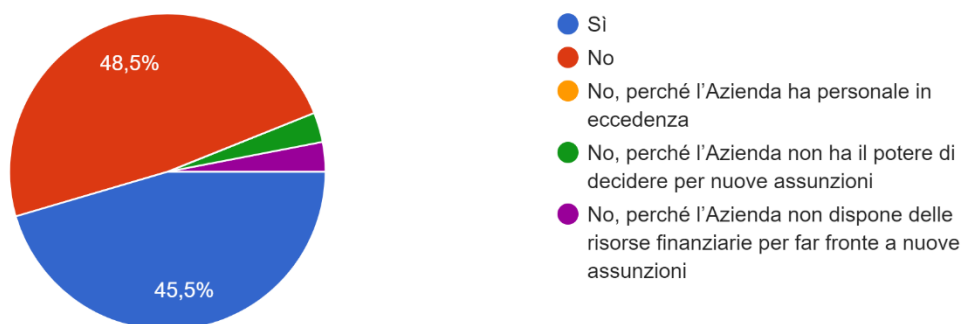
33 risposte



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:

### 5.2 Ritieni che l'Azienda effettuerà assunzioni nel corso dei prossimi due anni?

33 risposte



Sono state 15 le aziende che si sono mostrate possibiliste verso un ricorso al mercato del lavoro. In questo caso le aziende potrebbero eventualmente assumere per la sostituzione di dipendenti in uscita/pensionamenti (33%), necessità di sviluppare nuovi prodotti/servizi o domanda in crescita (26%), necessità di ricoprire attività stagionali (13%), necessità di migliorare le qualità e/o efficienza aziendali (6%).

Riguardo alle tipologie contrattuali inerenti a possibili assunzioni, si registra una prevalenza del contratto a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato.



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

Nello specifico, le specializzazioni tecnico manuali riguarderebbero:

conduttori di mezzi pesanti e camion,  
conduttori di gru e apparecchi di sollevamento,  
conduttori di macchine per il movimento terra,  
rizzatore.

Le altre specializzazioni :

informatica/elettronica,  
logistica/spedizioni/gestione del magazzino,  
materie ambientali,  
management,  
controllo qualità,  
sicurezza sul lavoro,  
intermodalità.

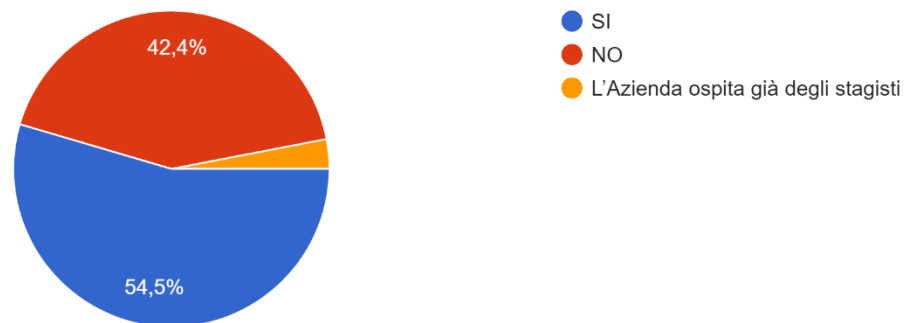
In relazione ai **canali di reclutamento** si è proceduto ad intervistare le aziende sulle modalità utilizzate in passato per l'assunzione di personale. Sono stati quindi indicati le seguenti modalità e l'eventualità, qualora già utilizzati, di essere nuovamente proposti:

- 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, dimostrano una buona propensione ad ospitare **stagisti**. Una sola azienda ne ospita attualmente solo 1.

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

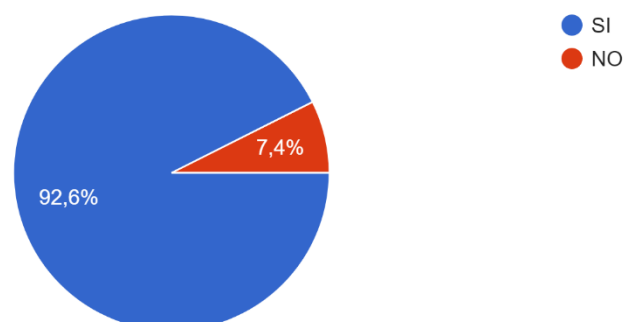
33 risposte



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

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

27 risposte

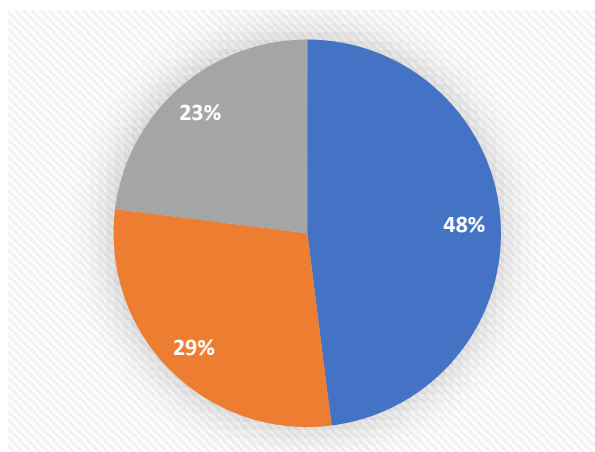


La revisione del P.O.P.S. è stata l'occasione per raccogliere informazioni di prima mano dalle imprese con riferimento agli effetti della pandemia da COVID-19 sul sistema portuale sardo. A tal fine, sono state inserite apposite domande per cercare di analizzare la capacità di assorbimento di questa sorta di *crash test* che ha duramente colpito così tanti settori economici nazionali.

Di seguito si riportano i riscontri maggiormente significativi.

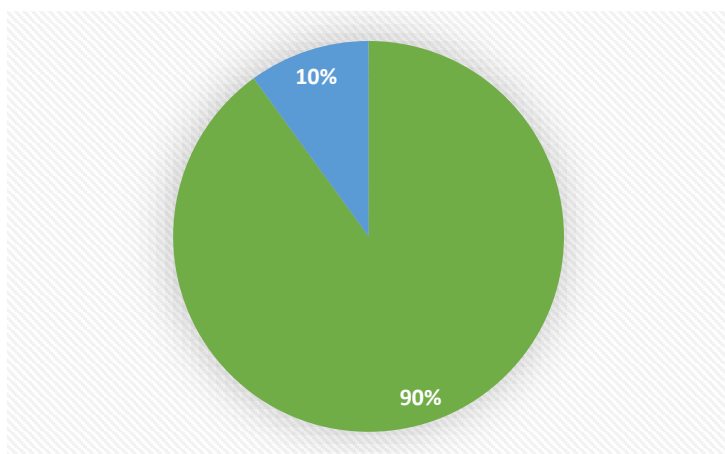
Giunti al termine dell'emergenza pandemica da COVID -19, rispetto alla forza lavoro del 2019, l'impresa - alla data del 30/6/2023 - ha un maggiore, uguale o minore numero di dipendenti?

minore  
maggiore  
uguale



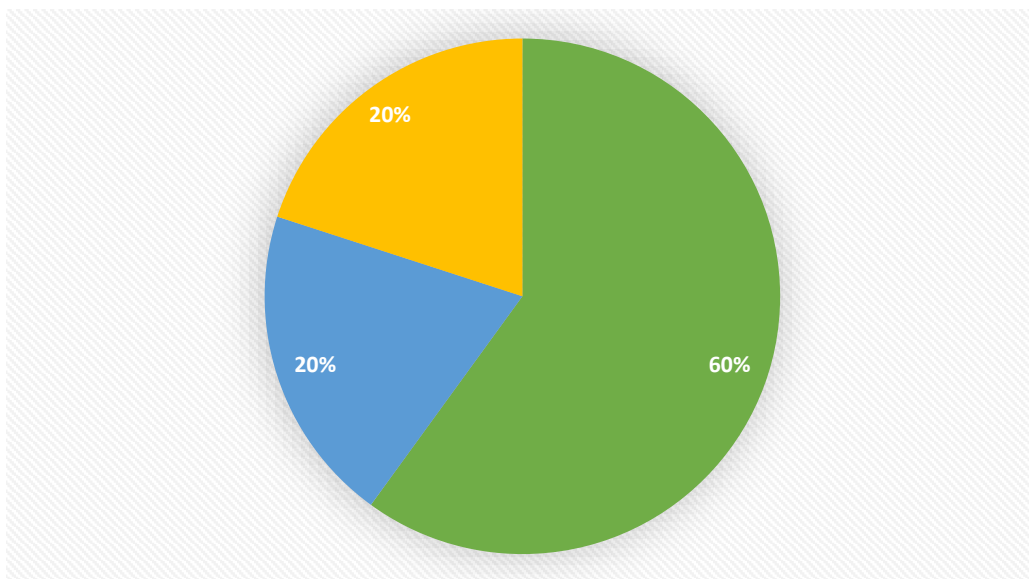
L'evento pandemico da COVID-19 ha modificato le esigenze lavorative dal punto di vista quantitativo e qualitativo dell'impresa?

NO  
SI



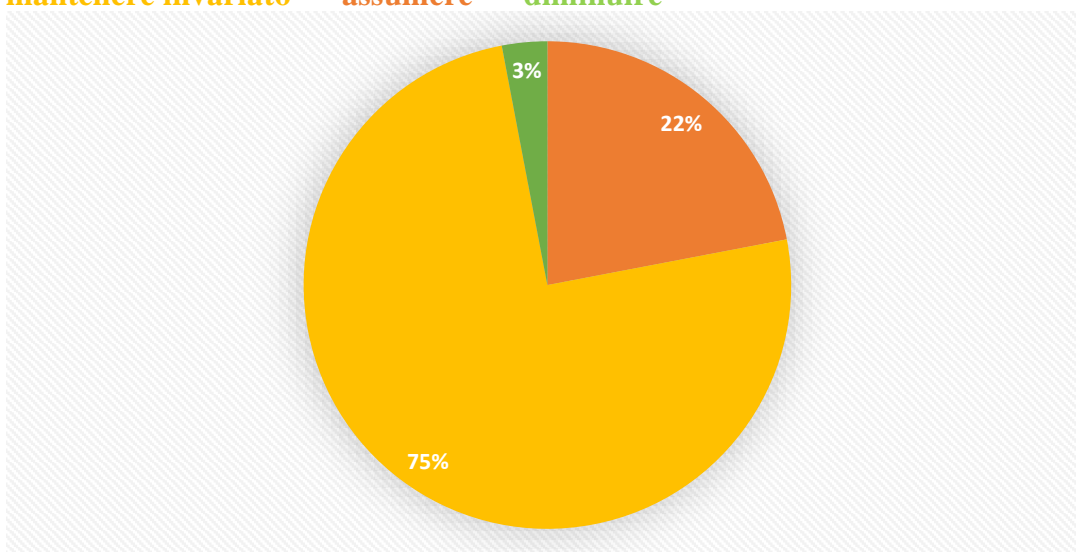
Al termine dell'evento pandemico da COVID-19, l'attività è ripresa agli stessi livelli, a livelli più bassi o a livelli superiori rispetto al periodo pre-COVID?

stessi livelli  
livelli più bassi  
livelli superiori



Per il periodo 2023/2024, l'impresa prevede di aumentare, diminuire o mantenere il numero dei dipendenti?

mantenere invariato    assumere    diminuire





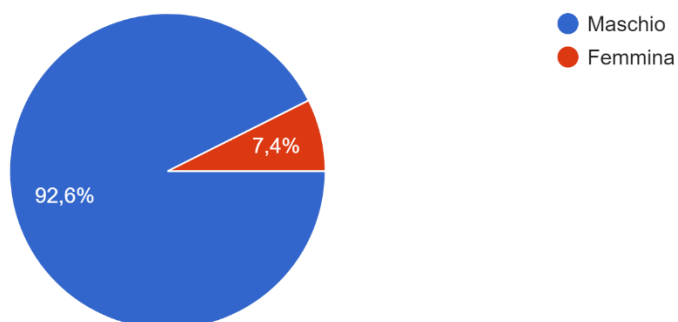
## E. Profilo dell'intervistato.

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.

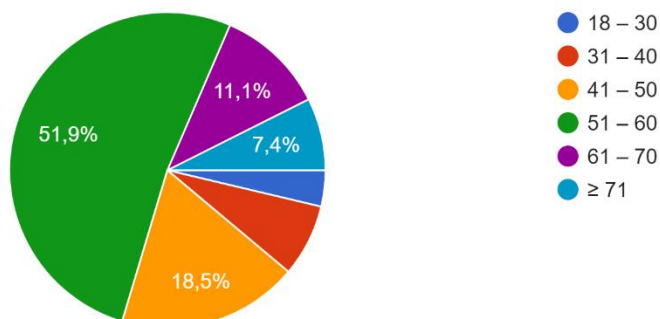
### 1 Sesso

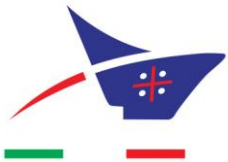
27 risposte



### 2 Età

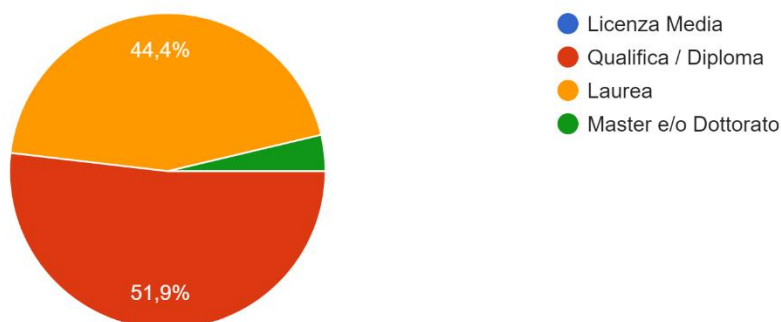
27 risposte





### 3 Titolo di studio

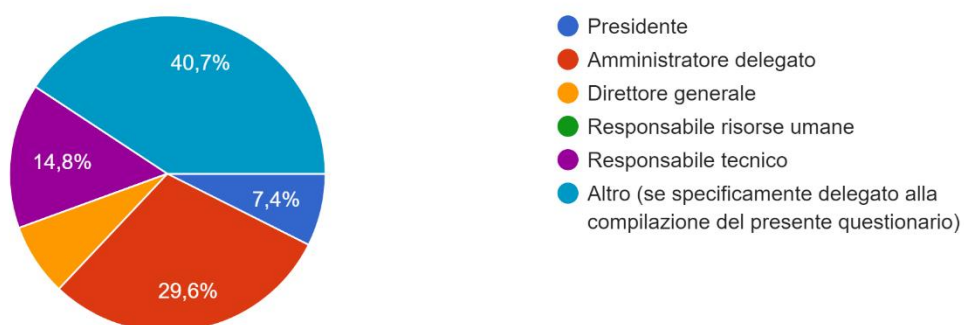
27 risposte



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

### 4 Ruolo ricoperto in Azienda

27 risposte





## CONCLUSIONI

Come accennato a pag. 20 di questo documento, la revisione del POPS anno 2023, oltre a rappresentare la corretta sede per monitorare lo “stato di salute” delle imprese portuali del sistema sardo, è stata anche l’occasione per verificare se ed in quale misura l’evento pandemico da COVID-19 ha influito ed ancora influisce sulle medesime.

In linea generale (le considerazioni relative al post pandemia verranno affrontate oltre), rispetto all’anno precedente i *feedback* pervenuti dalle imprese evidenziano un minore ottimismo, sia in relazione alle stime sul fatturato che con riferimento alle possibili nuove assunzioni nei prossimi due anni.

Difatti, nel 2022, solo il 15,2% delle imprese prevedeva una contrazione del proprio fatturato nel biennio 2023-2024, mentre nel 2023 la percentuale è passata al 18,5, segno che probabilmente la ripresa post pandemia non ha avuto l’effetto sperato, oppure anche che determinati comparti confermano le loro difficoltà e la loro crisi.

Anche le prospettive di nuove assunzioni nel prossimo biennio hanno evidenziato una sorta di frenata: da un possibile 59,3% del 2022, si è passati ad un più cauto 45,5%. Va tuttavia detto che nel 2023 il 57,6% delle imprese ha proceduto ad almeno una nuova assunzione, contro il 55,6% dell’anno precedente.

A parte queste piccole variazioni, il quadro che scaturisce dall’aggiornamento dei dati del POPS restituisce una immagine abbastanza stabile della portualità sarda, con un progressivo, lento invecchiamento del personale, una invariabilità sostanziale nel numero degli addetti, una confermata, ancorché lieve, aspirazione ad elevare gli standard professionali del personale dipendente, frenata tuttavia da più concrete considerazioni connesse ai costi formativi.

Proprio a questo proposito, appare più che opportuno aprire una parentesi e, riallacciandosi al POPS dello scorso anno, fornire un aggiornamento relativamente allo stato di attuazione del POI 2022.

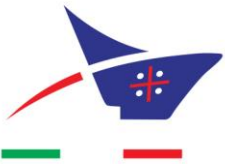
Nel mese di ottobre 2023 sono stati avviati i corsi di formazione per rilascio di patenti di guida per ralla portuale limitatamente al porto di Olbia (le manifestazioni di interesse per i medesimi corsi presso gli altri porti del sistema, pubblicate contemporaneamente, sono purtroppo andate deserte, ma nelle prossime settimane verranno richiesti preventivi per riavviare il procedimento formativo).

Nel mese di novembre 2023 sono stati avviati i corsi di formazione in lingua inglese (corso base) a favore dei lavoratori dipendenti da imprese portuali aventi sede nei porti di Cagliari, Portovesme, Oristano, Olbia e Porto Torres.

Per quanto riguarda i corsi professionali di formazione per operatori di banchina, per ben due volte le imprese che hanno presentato preventivi si sono sfortunatamente rivelate prive di taluni requisiti sostanziali ai fini dell’affidamento, motivo per cui il procedimento è nuovamente ripartito nel corso dell’autunno 2023, con l’auspicio che possa finalmente trovare una favorevole conclusione.

Nonostante l’acclarata – e piuttosto sorprendente, in negativo – difficoltà nell’individuare validi soggetti cui affidare le attività formative previste dal POI, una parte dei corsi hanno preso avvio, e ciò rappresenta comunque un’ottima notizia per tutte le imprese che, nel POPS, hanno evidenziato la necessità e la disposizione ad innalzare il livello di preparazione professionale del personale





dipendente, magari rendendolo polifunzionale, al fine di poter affrontare con maggiore elasticità e competenza le richieste del mercato.

Chiusa la parentesi relativa allo stato di attuazione del POI, come già anticipato, l'analisi delle risposte fornite dagli operatori portuali in relazione agli effetti della pandemia da COVID-19 ha fornito ulteriori spunti di riflessione.

Nell'ambito del procedimento di revisione del POPS 2023 sono state difatti inserite ulteriori otto domande allo scopo di analizzare in quale modo le 32 imprese sarde destinatarie del questionario di aggiornamento avessero reagito ad una situazione di crisi così peculiare.

Ad esempio, alla domanda inerente alla variazione del numero dei dipendenti, prima e dopo l'evento pandemico, per ben 15 imprese la forza lavoro è rimasta invariata, è aumentata per 9 e diminuita invece per 7 di queste.

Da segnalare in ogni caso, singole situazioni dove i picchi di differenza di percentuale tra chi ha registrato variazioni negative o positive è molto accentuato. Si va difatti da un 75% di forza lavoro persa ad un più 100% di forza lavoro acquisita.

Le stesse esigenze lavorative, dal punto di vista qualitativo, non sono cambiate per quasi il 90% degli intervistati. Il restante 10% potrebbe invece ritenere utile colmare alcune esigenze con nuove figure ed abilitazioni professionali.

Alla specifica domanda, se al termine dell'evento pandemico le attività fossero riprese agli stessi livelli, le risposte sono state per quasi il 60% affermative, mentre un 20% ha registrato livelli più bassi ed un altro 20% livelli superiori.

Il tutto, dunque, viene rapportato con quelle che saranno le previsioni di assunzione per il 2023/2024, assunzioni che potrebbero essere previste per 7 imprese, mentre resteranno probabilmente invariate per 24 di queste mentre solo 1 azienda sarà propensa ad una diminuzione.

Dalle informazioni acquisite, quindi, parrebbe che il cluster portuale sardo abbia saputo, tranne qualche sporadica eccezione, ben attutire il colpo della crisi dovuta all'evento pandemico.

\*\*\*\*\*



## ALLEGATO

### TABELLA DI RICONCILIAZIONE ISTAT

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