

POPS 2025-2027





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

POPS 2025-2027

Il presente Documento è stato predisposto dalla
D.O.I. - Direzione Occupazione Impresa
dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna



Indice

<u>PREMESSA</u>	3
<u>1- IL QUESTIONARIO</u>	6
a. Metodologia adottata	6
b. La struttura.....	7
<u>2- SINTESI DEI RISULTATI</u>	9
A. Profilo e Piani dell'azienda.....	11
B. Profilo dei dipendenti.....	14
C. Relazioni aziendali.....	16
D. Policy occupazionale dell'azienda.....	17
E. Profilo dell'intervistato.....	20
<u>CONCLUSIONI</u>	22
<u>ALLEGATO</u>	25



PREMESSA

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

La norma richiamata così ora recita:

«Il Presidente:

[...]

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

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

*«3-bis. Il Piano di cui al comma 3, lettera s-bis), soggetto a revisione annuale, ha validità triennale e ha valore di documento strategico di ricognizione e analisi dei fabbisogni lavorativi in porto e non produce vincoli per i soggetti titolari di autorizzazioni e concessioni di cui agli articoli 16 e 18, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico. Sulla base del Piano, sentiti il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, il Presidente dell'Autorità di sistema portuale adotta piani operativi di intervento per il lavoro portuale finalizzati alla formazione professionale per la riqualificazione o la riconversione e la ricollocazione del personale interessato in altre mansioni o attività sempre in ambito portuale.
3-ter. Per il finanziamento dei piani operativi di intervento per il lavoro portuale di cui al comma 3-bis, l'Autorità di sistema portuale può destinare una quota delle risorse di cui all'articolo 17, comma 15-bis, senza ulteriori oneri a carico del bilancio dello Stato.».*

Il contesto legislativo riguarda dunque, direttamente i poteri del Presidente dell’AdSP, ponendo in capo a questo, in aggiunta alle prerogative ed alle responsabilità già previste dalla legge, l’iniziativa dell’azione pianificatoria in tema di lavoro portuale. Rilevante è in tal senso quanto contenuto nella “Relazione” predisposta dal Governo ai fini del perfezionamento del decreto legislativo c.d. “Correttivo” sopra menzionato.

(cfr. http://www.governo.it/sites/governo.it/files/relazione_porti.pdf):



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

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

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

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

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

Si tratta di un passaggio di notevole importanza in quanto, a livello legislativo 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 terza edizione (2019-2021, 2022-2024 e la presente 2025-2027), sempre adottato con Decreto presidenziale, 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 nuovo Piano 2025 – 2027 è stato elaborato quale «documento strategico di ricognizione e analisi dei fabbisogni lavorativi in porto». In altri termini si è proceduto ad acquisire direttamente dai datori di lavoro individuati dalla Legge le informazioni rilevanti ai fini dell'identificazione di dette necessità. Lo strumento pertanto utilizzato è stato uno specifico questionario, che è stato somministrato alle imprese operanti nella circoscrizione della AdSP 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 30/06/2024.

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 e strumentali proprie, senza pertanto ricorrere ad alcuna forma di outsourcing né ad alcun esborso finanziario.



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 nonché ai due soggetti istituiti ai sensi dell'art. 17, rispettivamente c. 2 e c. 5, della Legge 84/94;
Fase 2-	ELABORAZIONE:	i dati raccolti sono oggetto di un profiling delle aziende e dei relativi dipendenti, delle policy di welfare e di recruiting 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 ed aggiornamento della situazione di fatto (come già effettuato per le precedenti edizioni), nella quale sono presi in considerazione tutti i lavoratori delle imprese autorizzate ai sensi degli articoli 16 e 17, c. 2 e c. 5 della legge nonché delle imprese concessionarie/terminaliste ai sensi dell'articolo 18 della Legge (incluse quelle 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 110 domande, alcune delle quali alternative, ripartite in 5 sezioni:

- A. Profilo e Piani 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 preinserite 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.

In tale Sezione, difatti, 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 sulle possibili assunzioni.

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 ai passati e futuri P.O.I., ed in considerazione delle previsioni ivi contemplate, come da esigenze formative recepite dalla AdSP.



2- SINTESI DEI RISULTATI

La platea dei soggetti intervistati, corrispondenti alle imprese che alla data del 30/6/2024 erano in possesso dell'autorizzazione di cui agli artt. 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994, è stata pari a 36 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.
GIU.MAR INSPECTION *

Olbia/Golfo Aranci:

COMPAGNIA PORTUALE F. CORRIDONI
UNIONE SERVIZI PORTUALI srl

Olbia

GRENDI TRASPORTI MARITTIMI spa*
GIU.MAR INSPECTION *

Oristano:

SEAGULL srl
SIR spa *
SARDA BENTONITE spa
HSL srl
GIU.MAR INSPECTION *
MARTINI
MAFFEI SARDA SILICATI spa
SIMEC
THARROS MARITTIMA
INTERMINAL
PRODUTTORI ARBOREA

Porto Torres:

IMPRESA COMPAGNIA PORTUALE PORTO TORRES
FIUME SANTO spa
SER. MAR srl
SHIPPING MEDITERRANEAN SEALOG spa
BUTANGAS
GIU.MAR INSPECTION *

Portovesme:

ENEL PRODUZIONE
EURALLUMINA
C.A.P. SOCIETA' CONSORTILE
SIR spa *
CLP SAN GIORGIO
GIU.MAR INSPECTION *



Golfo Aranci:

FORSHIP spa

Arbatax:

SAIPEM ARBATAX
AIR OCEAN CARGO spa
GREEN PORT ITALY
GIU.MAR INSPECTION *

Santa Teresa Gallura:

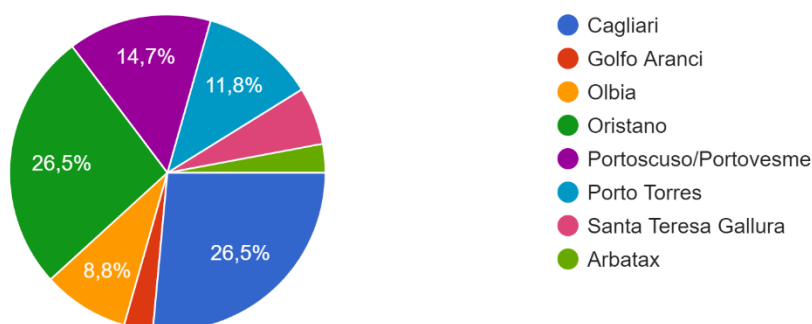
MOBY
GENOVA TRASPORTI MARITTIMI

Alla data di compilazione del presente aggiornamento del Piano sono stati 34 su 36 i contributi portati dalle aziende intervistate.

* Alcune aziende, hanno risposto più volte, sulla base delle varie autorizzazioni rilasciate per i vari porti dall' AdSP.

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

34 risposte



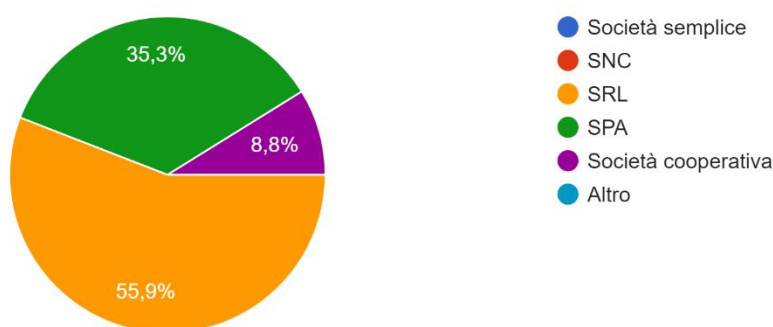


A. Profilo e Piani dell'Azienda.

La maggioranza delle 34 imprese intervistate è costituita in forma societaria a responsabilità limitata, mentre 11 sono a partecipazione azionaria e 3 come Società cooperative.

1.3 Forma giuridica

34 risposte



La maggior parte delle aziende dichiara di non avere ulteriori sedi sul territorio nazionale e nella sua offerta di servizi le stesse sono proiettate per il 56% esclusivamente al mercato interno, per il 9% al mercato estero e per il 35% verso entrambi i mercati (con una prevalenza in ogni caso del mercato interno).

La quasi totalità delle imprese intervistate non prevede fondamentali modifiche per il prossimo triennio.

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 COOPERATIVA PRODUTTORI ARBOREA, dal 2023.

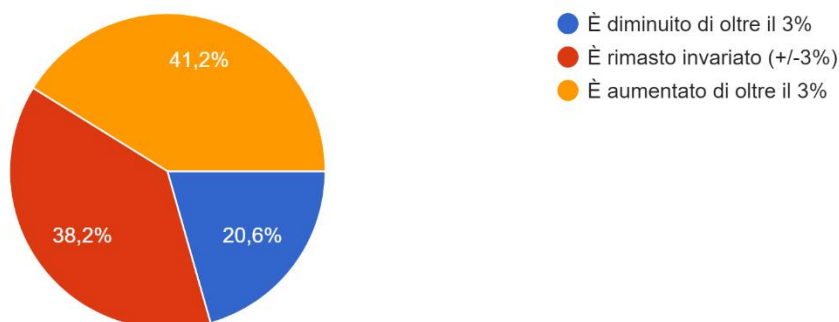
Il numero dei dipendenti impiegati al 30/06/2024 dichiarato dai rispondenti, varia da un minimo di 2 ad un massimo di 114.

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

Per il 38% degli intervistati, il **fatturato dell'azienda** è rimasto invariato negli ultimi tre anni, mentre il 41% delle imprese ha registrato un aumento di almeno il 3%, mentre per un ulteriore 21% vi è stata invece una diminuzione superiore al 3%.

1.9 Andamento del fatturato dell'Azienda negli esercizi 2021-2022-2023

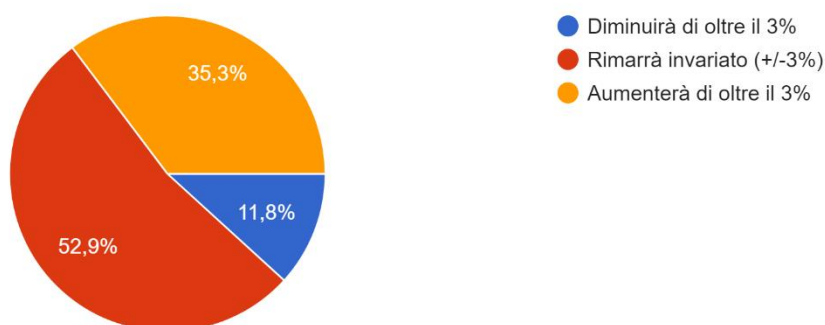
34 risposte



Riguardo all'andamento del fatturato per i prossimi tre anni, quasi il 53% dei rispondenti prevede un'invarianza dei risultati, mentre il 35% ipotizza un aumento di oltre il 3%. Per quasi il 12% si registra una possibile diminuzione.

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

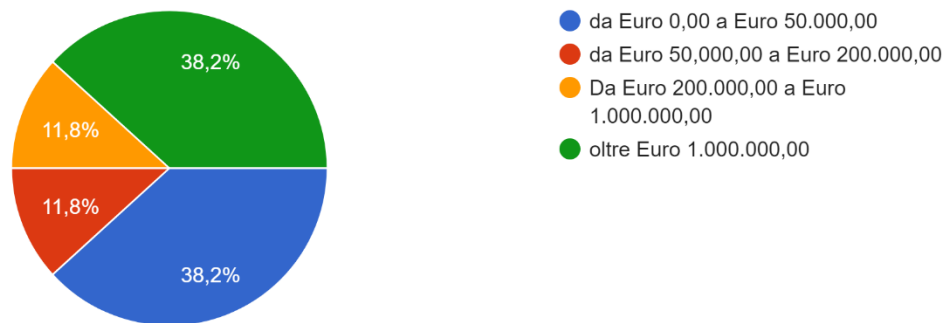
34 risposte



Come già accennato, il Piano d'Impresa (business plan) è un documento che racchiude gli obiettivi, le finalità, le strategie dell'attività che l'azienda vuole svolgere in un lasso di tempo futuro breve/medio (3-5 anni). Alle imprese intervistate sono state sottoposte domande relative agli investimenti.

2.3 Negli ultimi 3 anni (2021-2023), quali sono stati, in termini economici, gli investimenti operati dalla sua azienda (escludendo le manutenzioni ordinarie)?

34 risposte

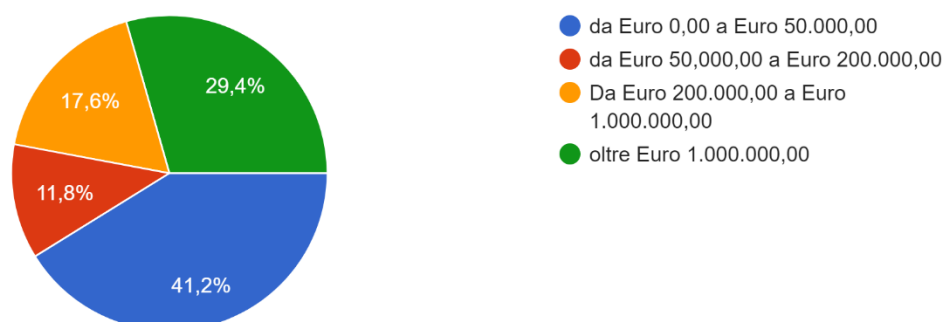


È interessante notare come la maggior parte degli investimenti più importanti sono stati effettuati per l'acquisto di nuovi impianti, seguiti dalle manutenzioni straordinarie e infine dagli investimenti in formazione e beni immobili (capannoni-uffici). Importante e degna di nota anche la voce sugli investimenti di natura ambientale.

Per quanto concerne invece gli investimenti futuri dei prossimi tre anni, le risposte sono state le seguenti:

2.5 Nei prossimi 3 anni (2025-2027), quali saranno, in termini economici, gli investimenti della sua azienda (escludendo le manutenzioni ordinarie)?

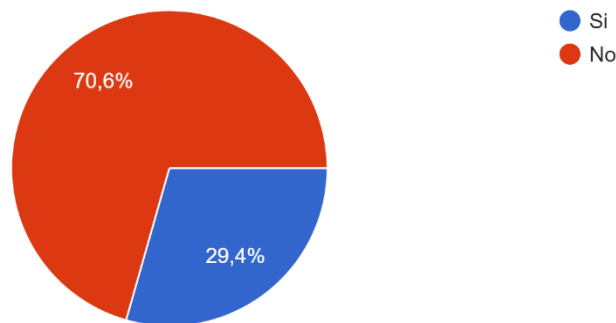
34 risposte



Anche in questo caso, le aziende daranno priorità agli investimenti (in prima battuta all'acquisto di nuovi impianti e macchinari), successivamente alle manutenzioni ordinarie, agli investimenti in formazione e infine all'acquisto di possibili capannoni e uffici.

2.7 La sua azienda ha dovuto affrontare problematiche di tipo finanziario nel corso dell'ultimo triennio (2021-2023)?

34 risposte



Il 30% delle imprese intervistate ha dovuto purtroppo affrontare negli ultimi anni problematiche finanziarie. Tali difficoltà sono state dovute a:

- riduzione del volume degli affari;
- mancata/cattiva riscossione dei crediti;
- eccessivi costi (es. personale);
- crisi dei mercati;
- perdita di quote di mercato;
- eccessiva concorrenza in ambito portuale.

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 30.06.2024, la forza lavoro è così ripartita:

66 donne, 872 uomini.



Il personale distinto per fasce di età è così suddiviso:

dipendenti di età tra i 18 e i 30 anni: 72
dipendenti di età tra i 31 e i 40 anni: 192
dipendenti di età tra i 41 e i 50 anni: 314
dipendenti di età tra i 51 e i 60 anni: 261
dipendenti di età tra i 61 e i 71 anni: 97
dipendenti di età superiore ai 71 anni: 2

Il tasso di scolarizzazione presenta i seguenti valori:

Dipendenti con Licenza Media: 62%
Dipendenti con Qualifica/Diploma: 32%
Dipendenti con Laurea: 5%
Dipendenti con Master e/o Dottorato: 1%

È stato altresì rilevato **l'inquadramento contrattuale** delle unità:

contratto a tempo indeterminato: 792
contratto a tempo determinato: 116
in regime di somministrazione di lavoro/chiamata: 26
contratto di apprendistato: 1
contratto di lavoro a progetto: 1
partite iva prestazioni occasionali: 2

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 che supera i 200 assunti. Poche unità sono invece impiegate nei settori dell'ingegneria (30), del management (50), del marketing (15) e della progettazione in ambito ambientale (20).

Un numero più consistente di addetti si riscontra nell'ambito dell'amministrazione (65), ma in ogni caso la parte preponderante è rappresentata dagli addetti con specializzazioni tecnico-manuali (più di 400 assunti), come individuate nella tabella ISTAT in calce al Piano 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 concerne 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.

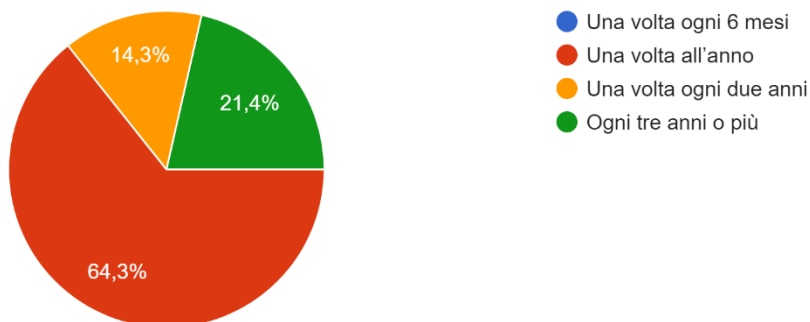
In questa sezione è stato definito un quadro d'insieme per l'acquisizione di informazioni connesse al c.d. *welfare* aziendale, nell'intento di individuare la presenza di azioni volte all'analisi del clima all'interno dell'organizzazione, all'eventuale programmazione delle attività sociali, ricreative e culturali. In altri termini, si è cercato di comprendere se ed in che misura fosse presente l'esistenza di una strategia volta alla realizzazione del benessere organizzativo basato sulla capacità di promuovere adeguati livelli di benessere psicofisico delle persone, incrementando in tal modo il senso di 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 (12%), alla carenza di risorse umane (15%) o alla scarsa comunicazione interna (3%). Non vengono segnalate difficoltà relative alla presenza di particolari vertenze sindacali. Non vengono rilevati, particolari problemi relativamente al personale (77%).

È inoltre emerso che quasi il 60% delle aziende non ha mai svolto una indagine sul benessere organizzativo.

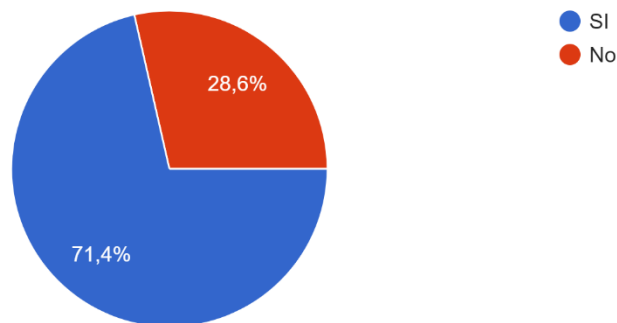
4.2.a Nel corso degli ultimi cinque anni, con che frequenza si sono effettuate le indagini sul benessere organizzativo?

14 risposte



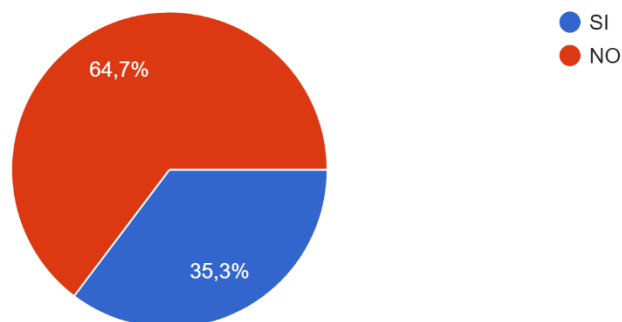
4.2.b L'Azienda sarebbe interessata a condurre un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente anche in futuro?

14 risposte



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

34 risposte



D. Policy occupazionale dell'azienda.

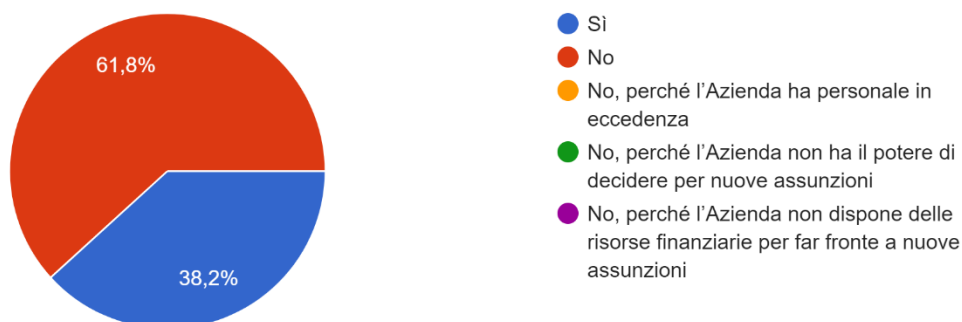
Nell'ultima Sezione l'intervista ha riguardato le politiche di reclutamento delle imprese coinvolte nell'indagine.

Alla domanda se, nel corso del 2023/2024, l'azienda abbia assunto nuovi addetti, quasi il 56% degli intervistati ha fornito un'indicazione positiva.

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?

34 risposte



Sono state 13 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 (15%), necessità di migliorare le qualità e/o efficienza aziendali (53%).

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 potrebbe 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:

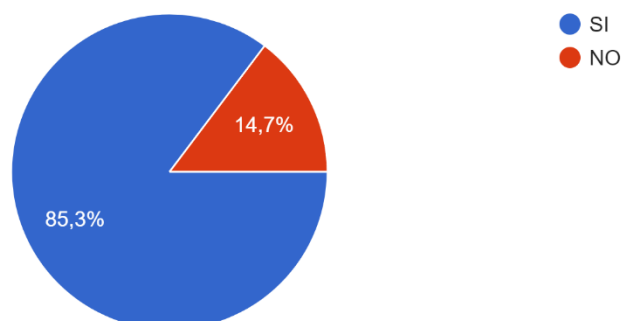
- raccolta dei nominativi nelle scuole/università/istituti specializzati
- centri per l'impiego
- concorso pubblico
- inserzioni sulla stampa
- agenzie private specializzate
- canali informali (e.g. selezione da autocandidature)
- distacco da altre imprese

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

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)?

34 risposte





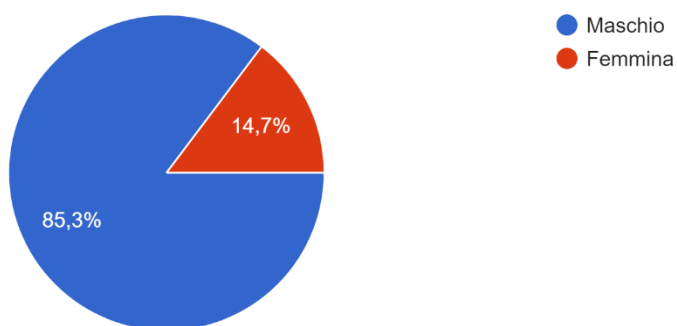
E. Profilo dell'intervistato.

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

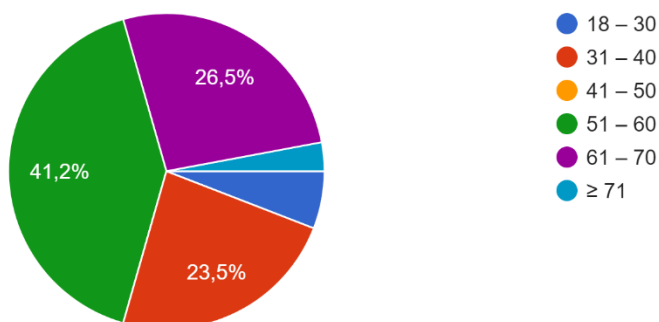
1 Sesso

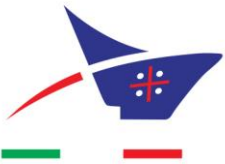
34 risposte



2 Età

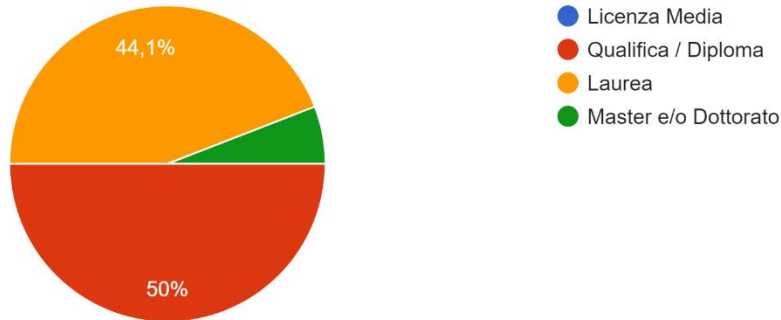
34 risposte





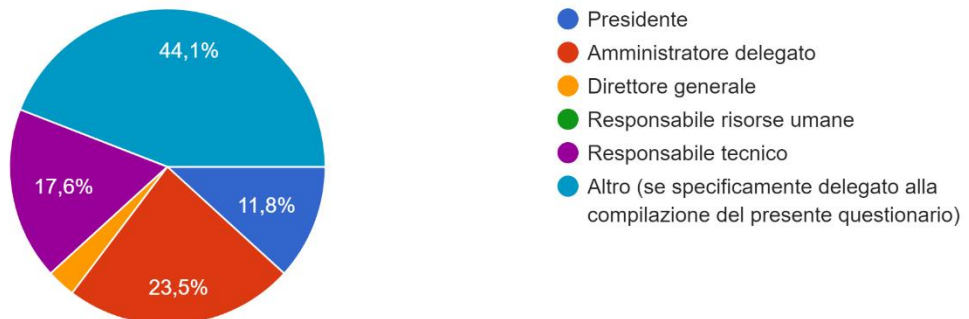
3 Titolo di studio

34 risposte



4 Ruolo ricoperto in Azienda

34 risposte



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



CONCLUSIONI

L'impostazione del questionario e la susseguente elaborazione del nuovo Piano dell'Organico del Porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18 per il Sistema Portuale del Mare di Sardegna sono state influenzate da almeno tre fattori fondamentali.

Il primo è stato il definitivo superamento della drammatica esperienza della pandemia da COVID-19 e l'analisi delle sue conseguenze rispetto alle ordinarie attività operative delle imprese portuali.

Da questo punto di vista, è emerso che l'effetto "onda lunga" della pandemia non si è ancora esaurito: oltre ad aver causato, direttamente o indirettamente, la crisi ed addirittura la cessazione di più di un operatore portuale, a tutt'oggi diverse imprese, in particolare quelle strettamente legate al settore energetico, lamentano sensibili contrazioni delle proprie attività produttive e, conseguentemente, del proprio fatturato, evidenziando l'impossibilità di poter raggiungere gli obiettivi fissati nel proprio programma operativo.

Tali considerazioni erano emerse anche in altri contesti, ad esempio nel corso delle sedute delle Commissioni Consultive Locali, durante le annuali attività di verifica della sussistenza dei requisiti da parte delle imprese ex artt. 16 e 18 della L. 84/94 in possesso di licenze pluriennali.

Questo specifico aspetto ha indotto i compilatori del questionario ad inserire ulteriori nuove domande (vedasi Sezione A del POPS) finalizzate a comprendere meglio i fattori che in passato hanno influito e nel presente stanno influenzando il raggiungimento degli obiettivi e la buona riuscita delle strategie contenute nei propri Piani d'Impresa (Business Plan).

In tal senso, le risposte a tali specifici interrogativi avrebbero potuto fornire elementi di approfondimento anche e soprattutto in relazione alle future linee di sviluppo previste dalle singole imprese portuali, evidenziando ed intercettando eventuali elementi di ottimismo o di pessimismo rispetto ad un orizzonte temporale di breve-medio periodo.

Ultimo fattore, ma non meno importante, è quello legato all'avvenuta, seppur parziale, concretizzazione di quanto previsto all'interno del P.O.I. 2022.

Come noto, 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, sulla base delle reali necessità formative correlate alle attività autorizzate ed effettivamente svolte dalle imprese portuali, rapportate anche agli investimenti in corso e futuri, nel quadro dei contenuti presenti all'interno dei propri programmi operativi, ha 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 2022, 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.

Le attività formative previste dal P.O.I., come accennato, sono state nei mesi a seguire solo parzialmente somministrate.

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). Le lezioni si sono concluse nell'estate del 2024 ed il personale fruitore sta tuttora sostenendo i previsti esami per il conseguimento delle abilitazioni CQC.

A partire dal mese di Novembre 2023 sono stati avviati i corsi di formazione in lingua inglese (corso base) a favore dei lavoratori dipendenti da imprese/agenzie portuali aventi sede nei porti di Cagliari, Portovesme, Oristano, Olbia e Porto Torres, corsi terminati tra fine primavera ed inizio estate 2024, test finali inclusi.

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 del successivo affidamento.

L'Ente ha pertanto ritenuto opportuno procedere ad un aggiornamento del P.O.I. 2022, allo scopo di portare il più possibile a compimento, con esigenze e dati aggiornati, i corsi formativi previsti nel P.O.I. 2022 e non erogati negli anni precedenti e di procedere alla modulazione dei restanti interventi nella maniera più efficace possibile, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili rapportata alle concrete esigenze delle imprese/agenzie ex artt. 16, 17 e 18 L. 84/94.

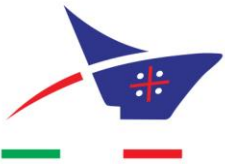
Con tale obiettivo, è stato emanato il Decreto n. 140 del 18 aprile 2024 di Approvazione dell'Appendice al "Piano operativo di intervento di sistema 2022".

Allo stato attuale, è stato individuato un soggetto formatore abilitato nei cui confronti sono in corso di svolgimento le verifiche di legge da parte del competente ufficio, con l'auspicio di poter affidare il servizio entro la fine del 2024.

L'appalto di cui trattasi ha per oggetto l'organizzazione e l'erogazione di corsi di formazione a favore di operatori di banchina ai fini del conseguimento delle abilitazioni alla manovra di specifiche attrezzature portuali/di banchina:

- operatore di gru portuali mobili;
- operatore di gru di banchina;
- operatore di carrelli elevatori;
- operatore per pale meccaniche, escavatori, terne;
- operatore per ralle portuali;
- operatore per reachstacker;
- operatore per translifter;
- rizzatore RO/RO;
- rizzatore LO/LO,

con il rilascio obbligatorio di apposito attestato riconosciuto dalla legge. L'attività formativa dovrebbe riguardare ben 372 lavoratori portuali, nella stragrande maggioranza dei casi (circa l'88%)



proveniente da imprese/agenzie operanti nel porto di Cagliari, con percentuali residuali da altri porti sardi (il 7,6% da soggetti operanti ad Arbatax ed il 4,6% da soggetti operanti ad Olbia).

Nonostante le richiamate difficoltà, la somministrazione di almeno una parte dell'attività pianificata e l'erogazione della restante nel corso dei prossimi mesi rappresenta comunque un'ottima notizia per tutte le imprese/agenzie che, nel P.O.P.S. 2022-2024 e nelle relative revisioni, hanno evidenziato la necessità e la disposizione ad innalzare il livello di preparazione professionale del personale dipendente ed a perseguire l'obiettivo della polifunzionalità, sì da poter affrontare con maggiore elasticità e competenza le richieste del mercato.

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 del nuovo POPS 2025-2027, in particolare sulle risposte relative alle policy occupazionali delle imprese.



ALLEGATO

TABELLA DI RICONCILIAZIONE ISTAT

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