



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sardegna

Porti di: Cagliari | Olbia | Porto Torres | Oristano | Golfo Aranci | Portovesme | Santa Teresa Gallura

PIANO TRIENNALE DI SISTEMA

POPS 2019-2021



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

ANNO 2019



Nella foto di copertina: *Operai portuali al lavoro nel 1921. Archivio Compagnia lavoratori portuali. Tratto da La storia del porto di Cagliari dall'Unità d'Italia ai nostri giorni*, Edizioni Fiore, pag. 111



Il presente Documento è stato predisposto da:

- *Alessandro Franchi*

con la collaborazione di:

- *Francesca Murru*

- *Mario Sangaino*

Si ringraziano:

- *Simone Forti*

- *Tiziano Deiana*

- *Marinella Frasconi*



Indice

PREMESSA.....	5
1- IL QUESTIONARIO	8
a. La metodologia adottata.....	8
b. La struttura.....	9
2- SINTESI DEI RISULTATI	11
a. Profilo dell'azienda.....	13
b. Competenze aziendali.....	15
c. Profilo dei dipendenti.....	18
d. Relazioni aziendali.....	22
e. Policy occupazionale dell'azienda	23
f. Profilo dell'intervistato.....	28
CONCLUSIONI.....	29
ALLEGATO	31



PIANO DELL'ORGANICO DEI LAVORATORI DEI PORTI DEL SISTEMA

POPS 2019-2021

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.».

La *ratio* della novella sopra riportata si rinviene nell'esigenza di introdurre nel settore alcune forme di maggior tutela e di protezione della condizione lavorativa di fronte ad una pluralità disomogenea di soluzioni applicative rivolte alle problematiche del lavoro nei porti, problematiche derivanti



prevalentemente dalla pressione sulle tariffe e dalla spinta continua verso modelli che rispondono ad un mercato sempre più flessibile.

Si osserva *ictu oculi* come il contesto legislativo in cui è introdotta la misura non ricade direttamente nel dominio “naturale” degli articoli 16, 17 e 18 della legge, bensì in quello dei poteri del Presidente dell’AdSP, ponendo in capo a questo, in aggiunta alle prerogative ed alle responsabilità già contenute nella legge medesima, l’iniziativa dell’azione pianificatoria in tema di lavoro portuale. Rilevante è in tal senso quanto contenuto nella “Relazione” predisposta dal Governo ai fini del perfezionamento del decreto legislativo c.d. “Correttivo” sopra menzionato (cfr. http://www.governo.it/sites/governo.it/files/relazione_porti.pdf):

«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 e sentita la Commissione consultiva. L’aggiornamento del Piano ha cadenza triennale.

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

Sulla base del POP, il Presidente ha inoltre la facoltà di adottare “piani operativi di intervento per il lavoro portuale” (in seguito “POI”) alla 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 o ai suoi aggiornamenti, e tra i piani operativi di intervento vanno ricompresi anche quelli finalizzati ad incentivare il pensionamento dei lavoratori portuali. È evidente che le due disposizioni vadano pertanto applicate in maniera integrata.

Si tratta di un passaggio di notevole importanza in quanto, a livello legislativo, per la prima volta, è stata posta l’attenzione sulle problematiche prima cennate 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 detta innovazione legislativa, ha dunque proceduto all'elaborazione del Piano in argomento, stante l'alta valenza che l'Ente intende riservare a tutte le iniziative volte alla tutela del lavoro e dei lavoratori nei porti di propria competenza.

Riguardo all'ambito territoriale di intervento, va anche osservato che mentre 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. Va al riguardo rammentato che anche la recente costituzione del soggetto di cui all'articolo 17, comma 5 della legge, ovvero l'agenzia per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ("Agenzia per il lavoro portuale della Sardegna – ALPS Srl"), prevede una copertura dell'intero territorio sardo.

Il Piano, come disposto dalla norma, ha una valenza triennale ed abbraccia pertanto gli anni 2019, 2020 e 2021, partendo dai dati dell'anno in corso.

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

Va evidenziato che l'intera attività posta in essere 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*.

Si ricorda, infine, che dell'avvio dell'elaborazione del presente Piano è stata data apposita informativa preventiva, ai fini della successiva adozione ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lett. *s-bis*), dell'articolo 9, comma 5, lett. *m-bis*) e dell'articolo 11-*bis*, comma 3 della legge n. 84/1994, all'Organismo di partenariato della risorsa mare e al Comitato di gestione.



1- IL QUESTIONARIO

a. La metodologia adottata.

In termini operativi, le fasi di predisposizione del POPS sono articolate in tre *step*:

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 ex art. 17, c. 5 della Legge;
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, come previsto dalla norma di specie, alla preventiva delibera del Comitato di gestione, sentite le locali Commissioni consultive.

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

Lo *screening* attuato in questa fase è stato volto all'acquisizione, dalle imprese in parola, 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 in data 31 ottobre 2018 una dettagliata nota nella quale veniva indicato, tra l'altro, il *link* presso cui accedere alla piattaforma *online* per la compilazione del questionario.

Inoltre, allo scopo di impedire che la compilazione del questionario potesse avvenire da parte di soggetti diversi da quelli intervistati e di attribuire univocità alle risposte fornite da ciascuno dei destinatari, è stata fornita, nella medesima nota, una specifica *password* da inserire propedeuticamente al momento dell'avvio della compilazione.

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

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

Alle imprese è stato indicato infine il termine del 12 novembre 2018 per restituire il questionario compilato secondo le indicazioni di cui sopra.

b. La struttura.

Il questionario sottoposto agli intervistati consta di 170 domande, alcune delle quali alternative, ripartite in 6 sezioni:

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



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

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

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

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

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

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

Quindi è stato chiesto di rappresentare il sistema delle relazioni aziendali (Sezione 4) e, infine, le strategie occupazionali poste in essere dall'azienda (Sezione 5), con particolare riferimento ai possibili ambiti di reclutamento.



2- SINTESI DEI RISULTATI

Il periodo di somministrazione è stato inizialmente compreso tra il 1° ed il 12 novembre 2018. La platea dei soggetti intervistati, corrispondenti alle imprese che alla data del 31 ottobre 2018 erano in possesso dell'autorizzazione di cui agli artt. 16, 17 e 18 della legge n. 84/1994, è stata pari a 26 unità così territorialmente distribuite:

CAGLIARI

- 1 CICT – Cagliari International Container Terminal
- 2 Feeder And Domestic Service srl
- 3 Cagliari Ro-Ro Terminal Srl
- 4 M.t.s. Marine Technology Services srl
- 5 Agenzia per il Lavoro Portuale della Sardegna S.r.l.
- 6 Impresa portuale di Cagliari Srl
- 7 Impresa terminalista di Cagliari in breve ITERC
- 8 Combined Terminal Operators (CTO srl)
- 9 CTS srl

OLBIA

- 10 Compagnia Portuale F. Corridoni
- 11 UNIMARE - Unione Agenti Marittimi s.r.l.

ORISTANO

- 12 Seagull Srl
- 13 Sarda Bentonite S.p.a
- 14 Imerys Perlite Sardinia S.r.l.
- 15 HSL S.r.l.
- 16 Hadid Mediterranean Steel Srl
- 17 Giu.Mar. Inspection di Tonio Fenu & C. sas

PORTO TORRES

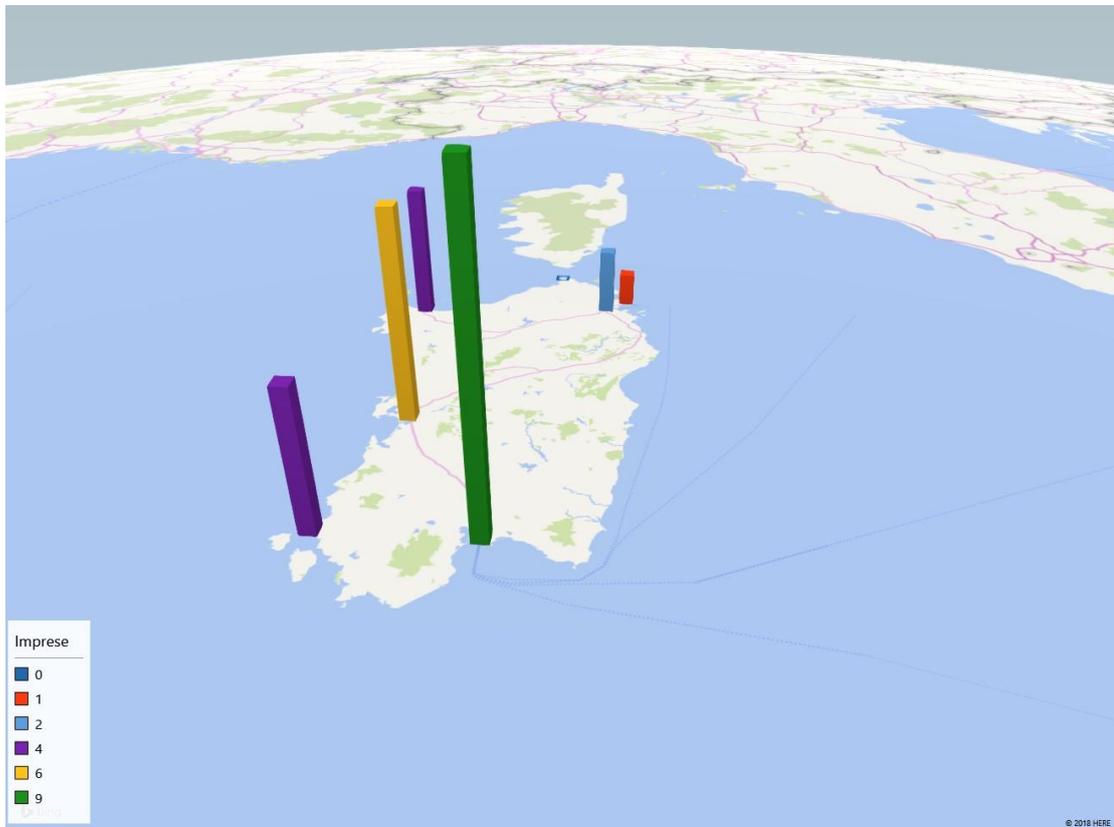
- 18 Impresa Compagnia Portuale Porto Torres
- 19 Fiume Santo S.p.A.
- 20 Servizi Marittimi S.r.L. in sigla Ser.Mar. S.r.L.
- 21 Shipping Mediterranean Sealog s.p.a.

PORTOVESME

- 22 Enel Produzione S.p.A.
- 23 Sardagru Srl
- 24 Eurallumina
- 25 C.A.P. Società consortile a.r.l.

GOLFO ARANCI

- 26 Forship s.p.a.

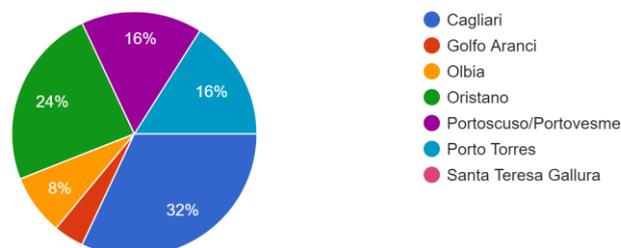


Delle suddette imprese due sono autorizzate ad operare, oltre che ad Olbia, anche a Golfo Aranci, portando dunque a 3 il numero complessivo di soggetti imprenditoriali attivi in detto scalo.

In ordine alla tempistica delle risposte, al 12.11 risultavano solo 5 *input* acquisiti al sistema. Alla data di compilazione del presente Piano sono comunque pervenuti ulteriori 20 contributi, portando quindi a 25 il numero delle aziende intervistate. Va evidenziato che l'ALPS – Agenzia per il lavoro portuale della Sardegna S.r.l., autorizzata ai sensi dell'art. 17, c. 5 della legge n. 84/1994, non ha proceduto alla compilazione in quanto non ancora operativa.

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

25 risposte





I risultati delle risposte fornite dagli intervistati sono rese disponibili, quale metadato aperto alla consultazione pubblica e liberamente scaricabile, comunque espunto delle informazioni riconducibili alla singola azienda, presso il seguente indirizzo:

<http://www.adspmaredisardegna.it/opendata-pops/>

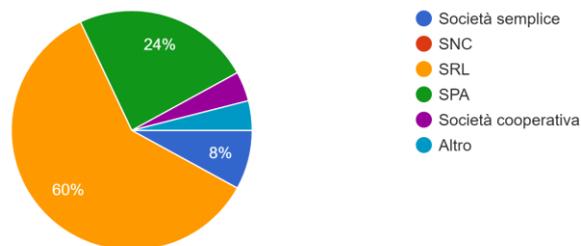
Di seguito si procede ad un'analisi di sintesi in forma aggregata dei dati raccolti.

a. Profilo dell'azienda.

La maggioranza delle imprese intervistate (15 su 25) è costituita in forma societaria a responsabilità limitata, mentre solo 6 sono a partecipazione azionaria. Il numero delle "s.r.l." sale a 16 considerando anche l'ALPS.

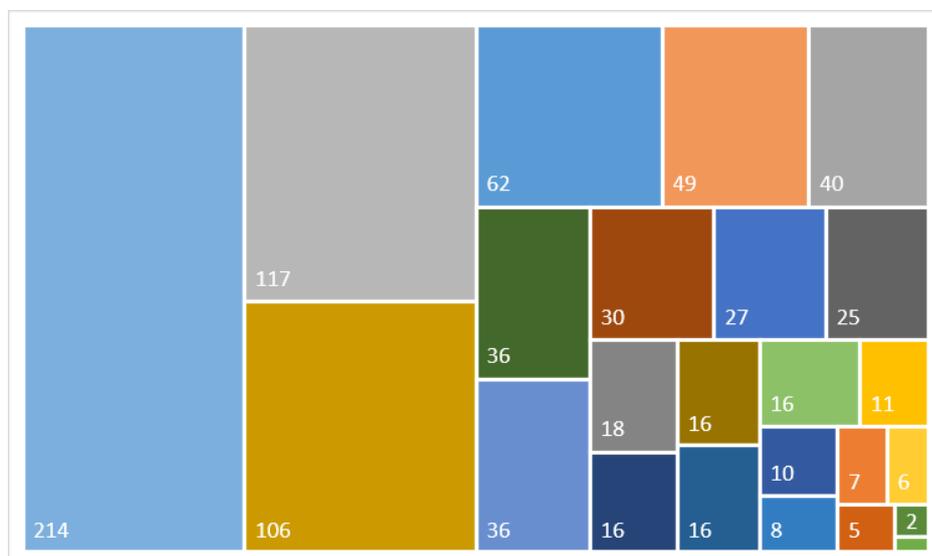
1.3 Forma giuridica

25 risposte



Un terzo delle aziende dichiara di avere più sedi sul territorio nazionale. L'impresa più "vecchia" opera dal 1971, mentre la più "giovane" si è costituita nell'anno in corso.

Il numero complessivo di dipendenti impiegati al 30.06.2018 dichiarato dai rispondenti varia tra un minimo di 1 ad un massimo di 214. Un'impresa ha riportato 0 dipendenti in quanto alla data del 30.06.2018 non aveva ancora avviato le proprie attività.



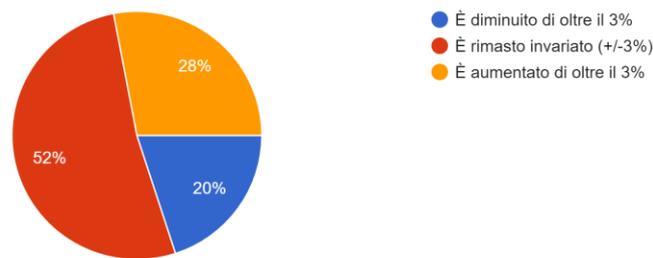


Il numero complessivo dei dipendenti indicato nel questionario è dunque pari a 874 unità.

Quasi la metà degli intervistati comunica che il fatturato dell'azienda è rimasto invariato negli ultimi due anni, mentre il 30% delle imprese ha registrato un aumento di almeno il 3%.

1.16 Andamento del fatturato dell'Azienda negli esercizi 2016-2017

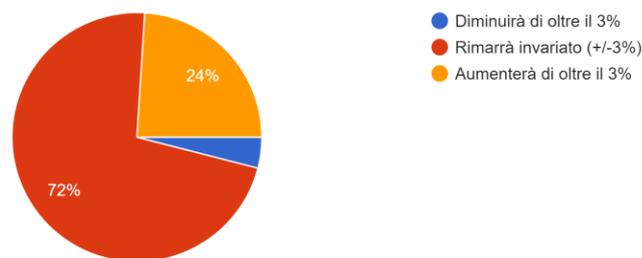
25 risposte



Riguardo invece all'andamento del fatturato dei prossimi tre anni il 70% dei rispondenti prevede un'invarianza dei risultati, mentre il 26% ipotizza un aumento di oltre il 3%.

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

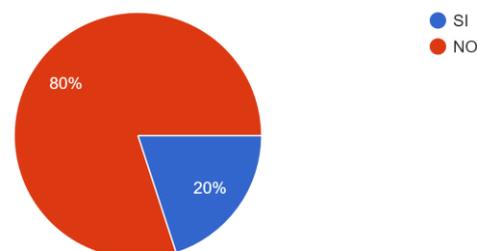
25 risposte



Una bassa percentuale di aziende (5 su 25) indica invece di partecipare a consorzi e/o a contratti di rete.

1.18 L'Azienda aderisce a Consorzi e/o Contratti di Rete?

25 risposte





Relativamente alla partecipazione in progetti di ricerca, sviluppo e/o di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica, secondo il modello dell'Industria 4.0 ¹ solo 3 aziende indicano l'adesione a tale modello.

b. Competenze aziendali.

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

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

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

Le informazioni richieste hanno quindi riguardato le lingue straniere, le specializzazioni giuridiche, le specializzazioni tecnico-manuali ed altre conoscenze, quali informatica, ICT, elettronica, logistica, spedizioni, gestione del magazzino, trasporti, intermodalità, progettazione tecnica, ingegneria, meccanica, ingegneria ambientale, telecomunicazioni, biologia marina, analisi chimiche, management, controllo di gestione, ricerche di mercato, statistica, gestione e analisi dei dati, *customer satisfaction*, controllo qualità, marketing, comunicazione, legale, contenzioso, progettazione europea e accesso a bandi UE, consulenza fiscale e/o per l'accesso a fonti di finanziamento nazionale/regionale, amministrazione, contabilità, vendite e servizi al cliente.

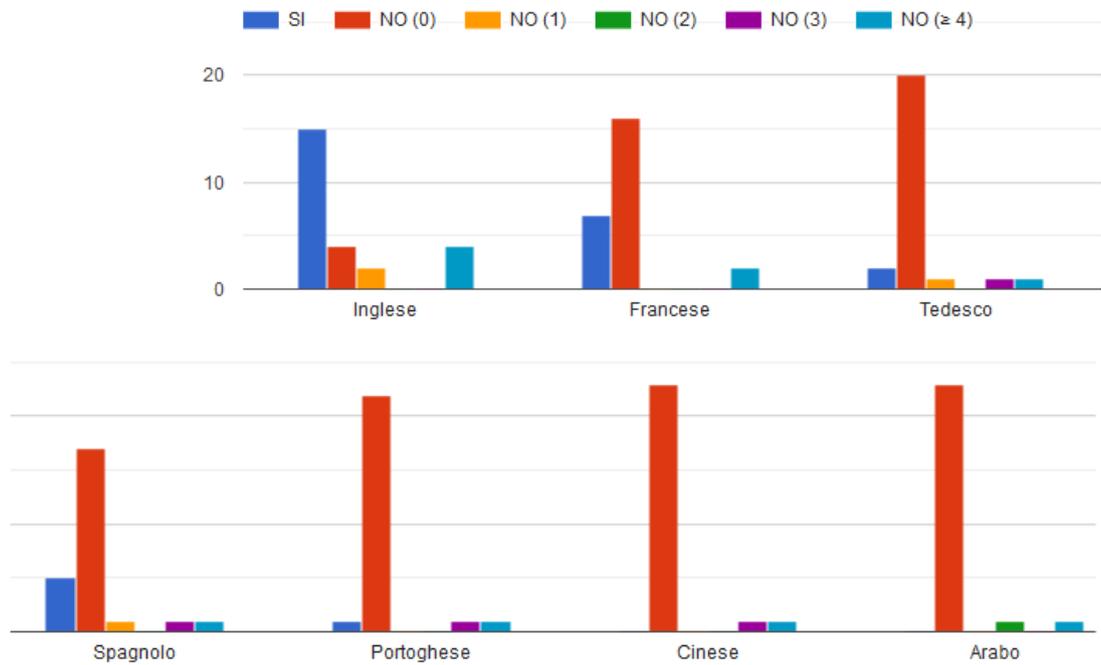
In particolare i rispondenti hanno espresso una valutazione circa il grado di adeguatezza del numero di dipendenti in possesso delle competenze di cui sopra, segnalando, in caso di non adeguatezza, l'eventuale necessità del numero di figure professionali auspicabili (1, 2, 3, 4 o maggiore di 4).

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

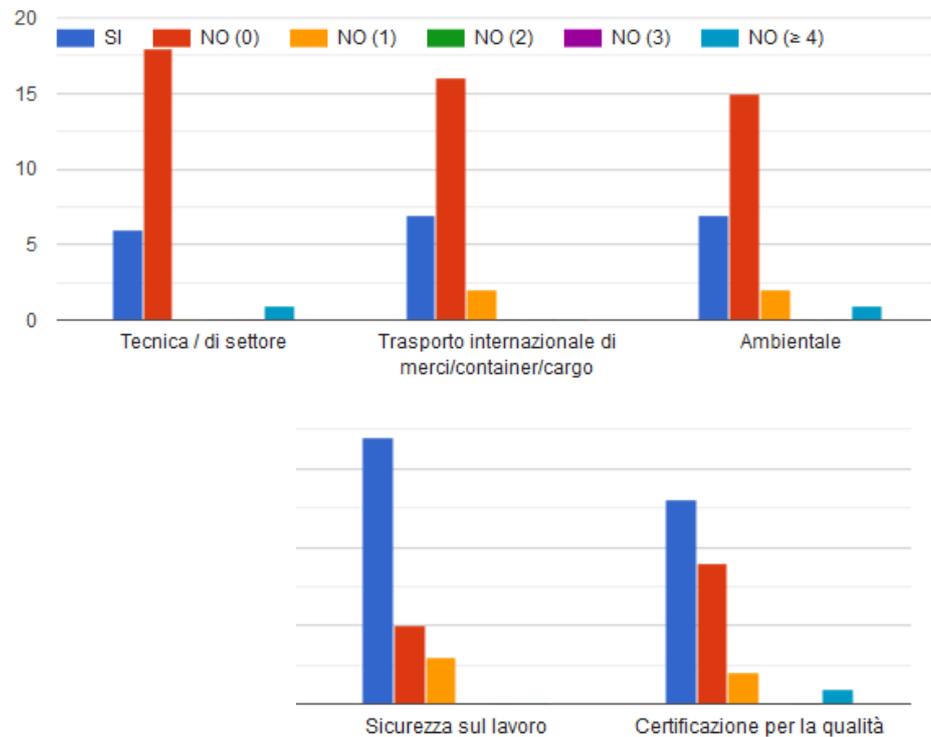
¹ Per “Industria 4.0 si intende una progressiva tendenza dell'automazione industriale che integra alcune nuove tecnologie produttive per migliorare le condizioni di lavoro e aumentare la produttività e la qualità produttiva degli impianti. L'industria 4.0 passa per il concetto di “*smart factory*”, che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



- Conoscenza della lingua straniera



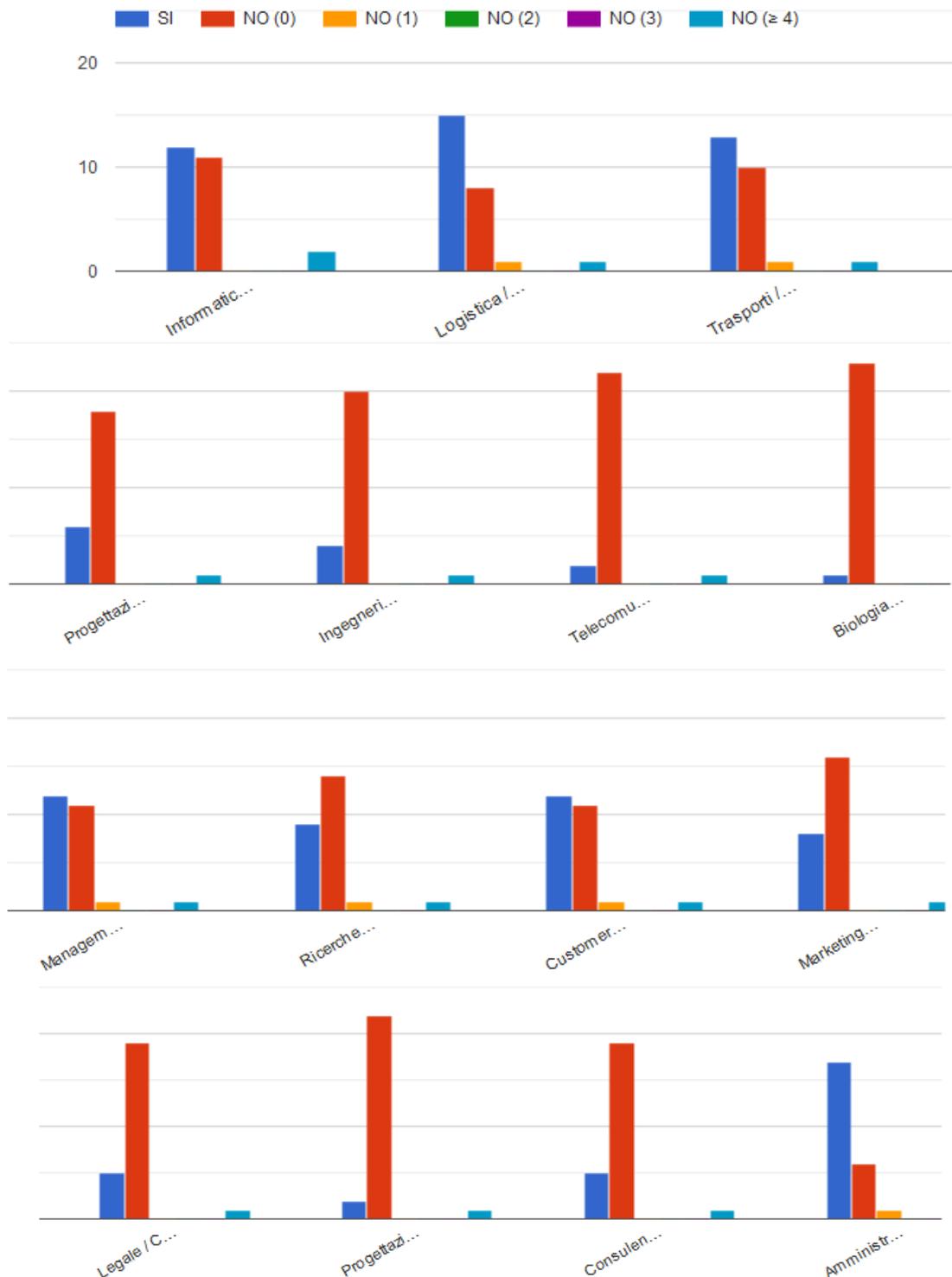
- Possesso di specializzazioni giuridiche:





Riguardo alle specializzazioni tecnico-manuali, il risultato che si delinea dalle risposte acquisite mostra una sostanziale presenza delle figure indicate nel questionario presso le aziende rispondenti o la non necessità di fabbisogno, salvo alcune eccezioni, di dette figure.

Infine, per quanto riguarda competenze diverse da quelle sopra descritte, la situazione delle risposte si configura come segue:

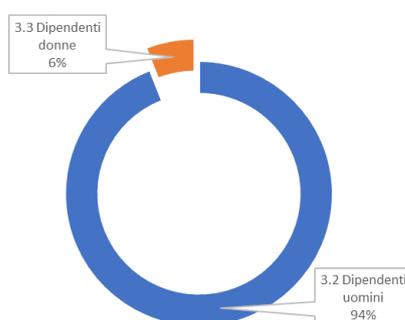


c. Profilo dei dipendenti.

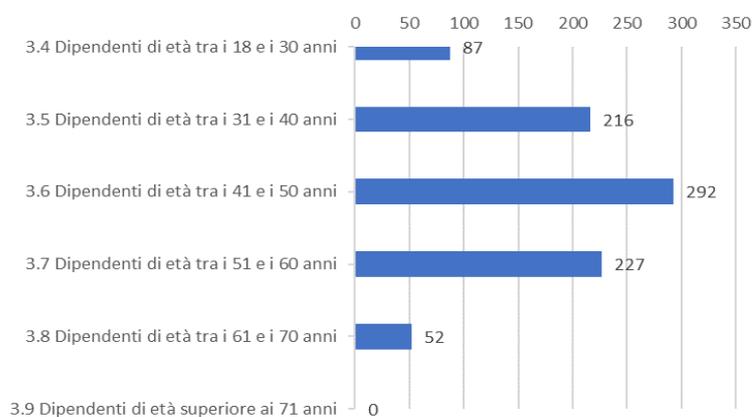
In questa sezione l'intervistato ha fornito elementi riguardanti le caratteristiche della forza lavoro a disposizione al fine di tracciare un profilo più specifico delle singole professionalità presenti.

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

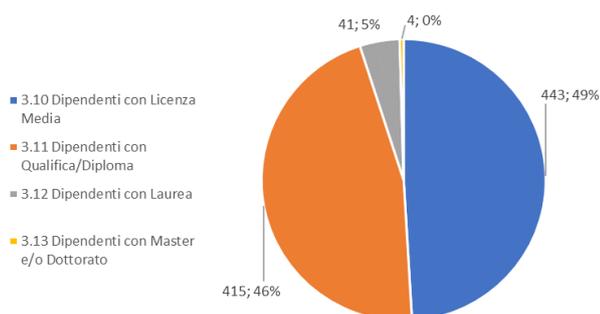
Su un totale complessivo di addetti pari, come visto, a 874 unità al 30.06.2018, la percentuale di dipendenti di sesso femminile rappresenta solo il 6% della forza lavoro impiegata (52 contro 822).



Il personale distinto per fasce di età è così ripartito:

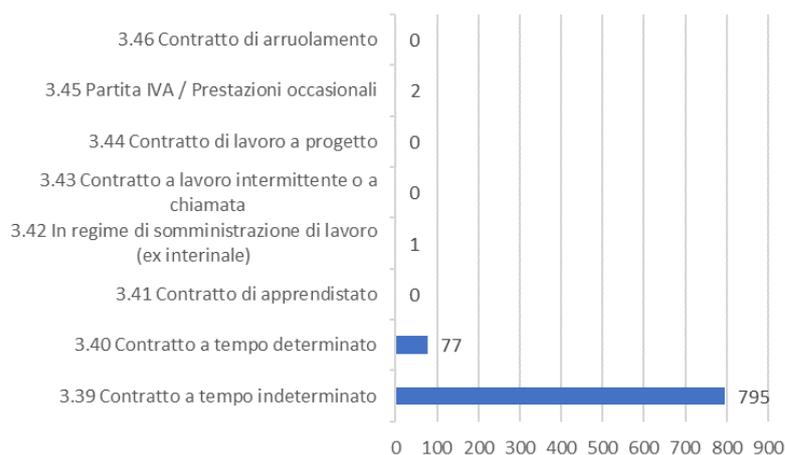
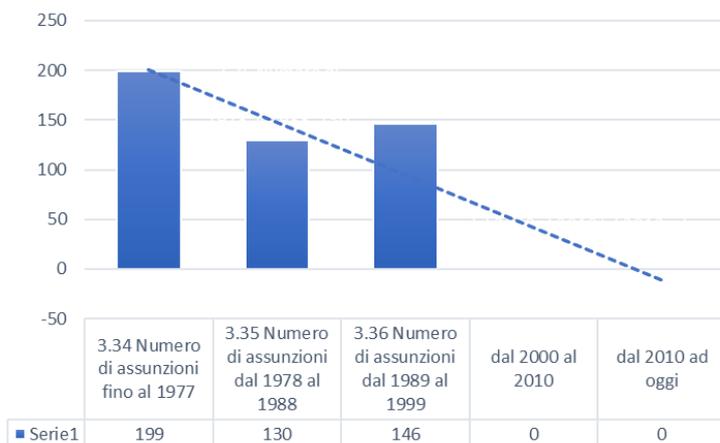


Il tasso di scolarizzazione presenta i seguenti valori:





È stato altresì rilevato il tasso di assunzione delle aziende per scaglioni temporali ed il relativo inquadramento contrattuale.



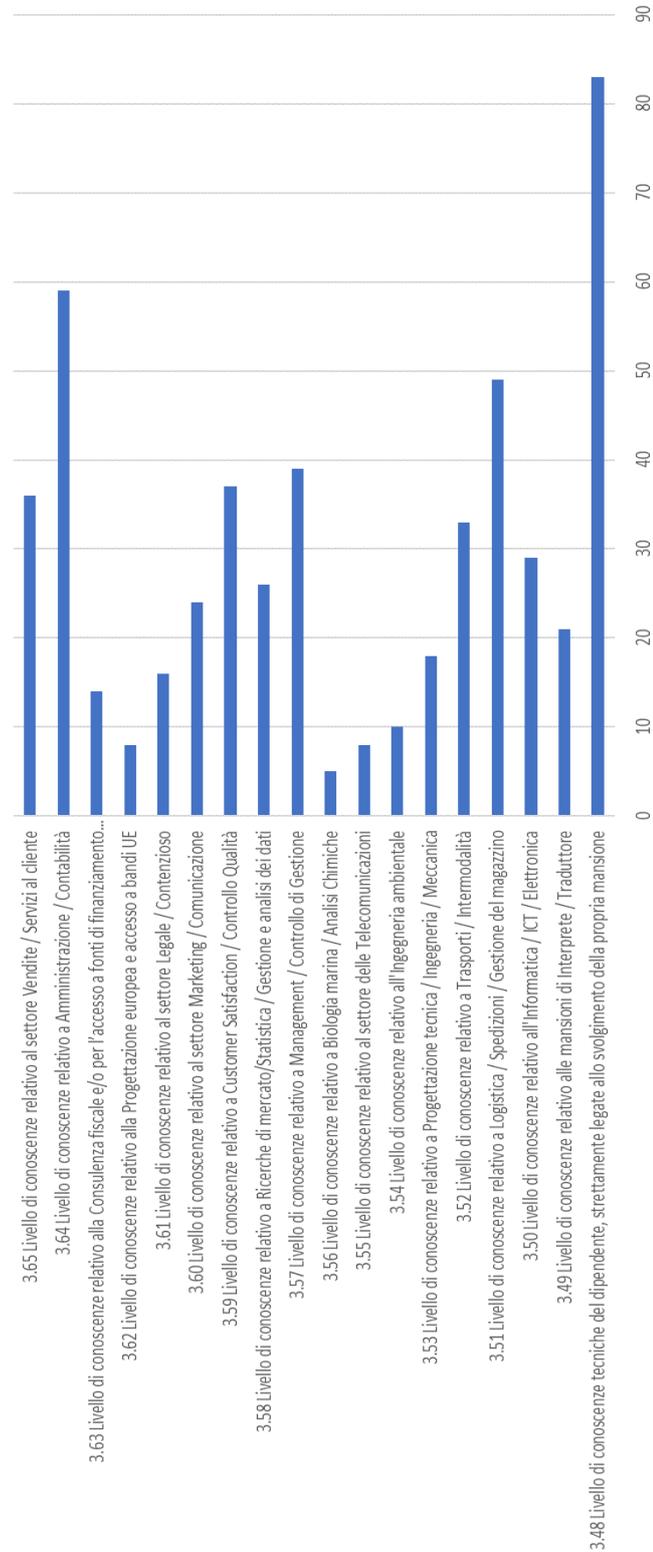
Quindi l'indagine si è concentrata sulla professionalizzazione dei dipendenti, riportando i valori assunti distinti anche per sesso.

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

Dall'analisi emerge chiaramente una prevalenza di addetti al settore generalista "Trasporti/Intermodalità" con una predominante componente maschile. Poche unità sono invece impiegate nei settori dell'ingegneria, della biologia, del *management*, del *marketing* e della progettazione in genere, così come esigue risorse sono dedicate alla consulenza legale e fiscale. Un numero più consistente di addetti (66) si riscontra nell'ambito dell'amministrazione, della vendita e dei servizi nonché dedicato ad aspetti giuridici. La parte preponderante (quasi 400 unità, dove la componente femminile è assolutamente marginale con appena 8 risorse) è rappresentata comunque dagli addetti con specializzazioni tecnico-manuali, come individuate nella tabella ISTAT sopra menzionata.



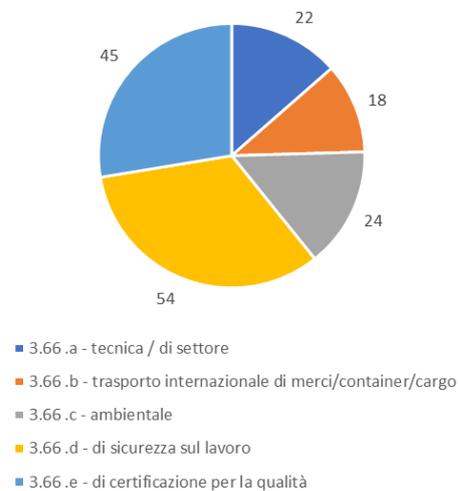
I grafici che seguono sono espressi in unità di personale.



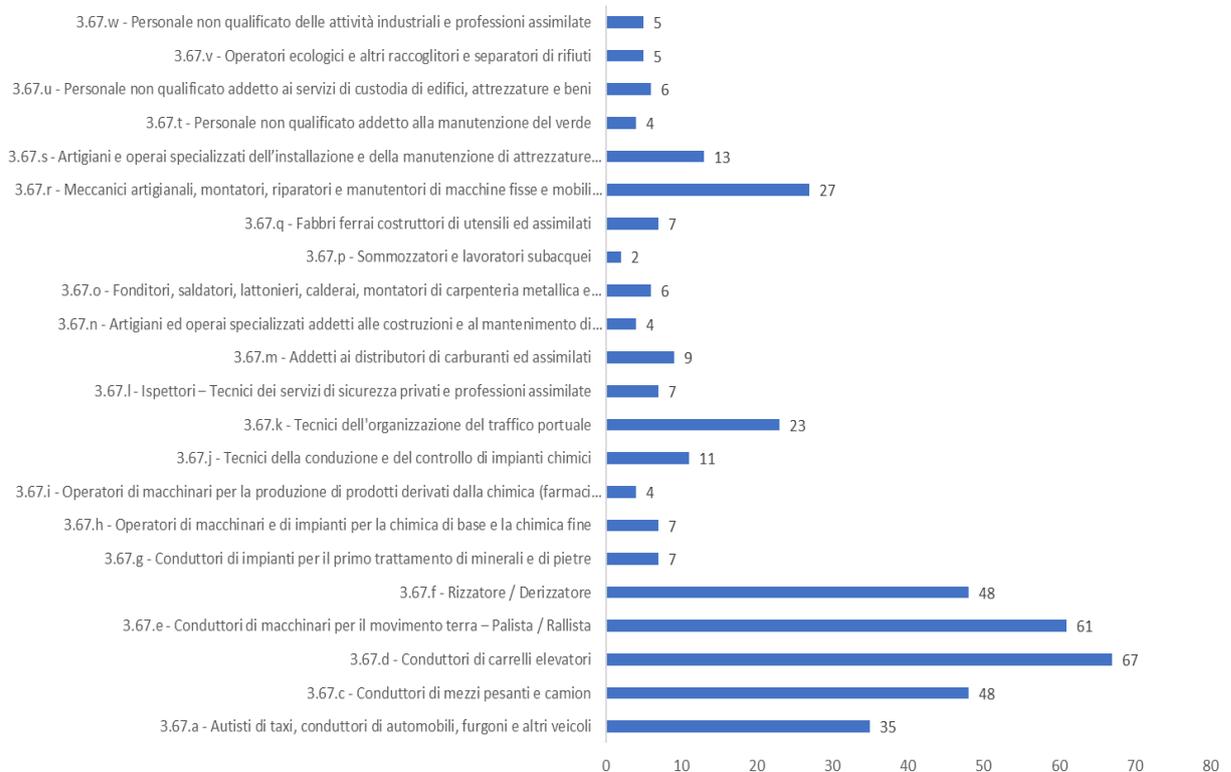


Passando alle conoscenze più specialistiche si rileva che:

Livello di conoscenze specialistiche-giuridiche in materia:

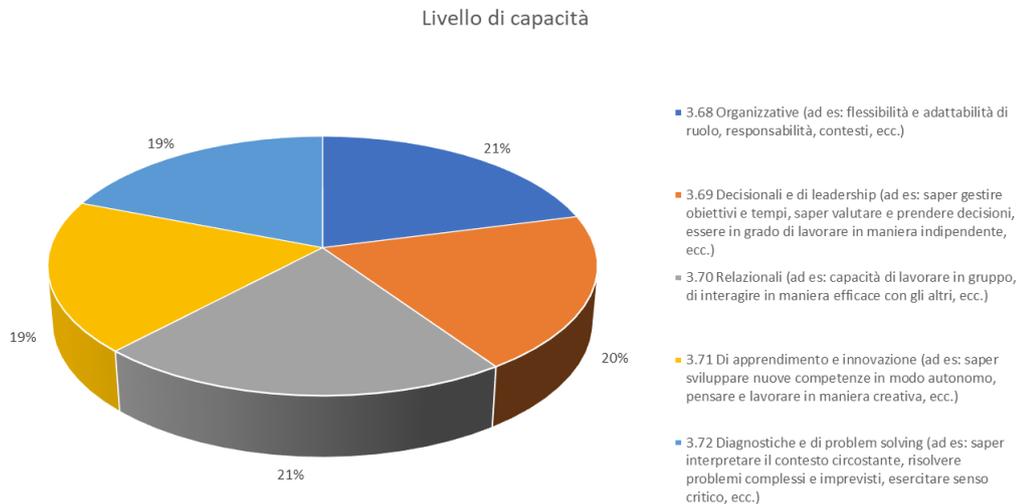


Livello di conoscenze tecnico-manuali





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.



d. Relazioni aziendali.

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

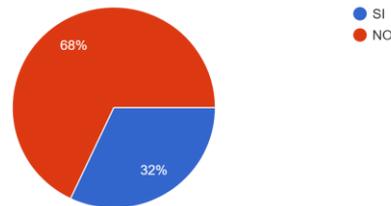
Il dato restituito dall'intervista evidenzia l'assenza di particolari forme di criticità all'interno dell'organizzazione, con talune segnalazioni riguardanti problematiche nell'organizzazione del lavoro, per la carenza di risorse o alla scarsa comunicazione interna. Non vengono segnalate difficoltà relative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

È inoltre emerso che quasi il 70% delle aziende non ha mai svolto un'indagine sul benessere organizzativo. Tra quelle che lo hanno svolto, 4 hanno reso noto di aver eseguito tale indagine una volta negli ultimi tre anni o più, mentre altre 4 con cadenza annuale e, comunque, i $\frac{3}{4}$ delle rispondenti sarebbero orientate a svolgere nuovamente tale indagine. Nel complesso delle aziende intervistate, però, i $\frac{2}{3}$ di queste non appaiono interessate a portare avanti iniziative sul benessere organizzativo.



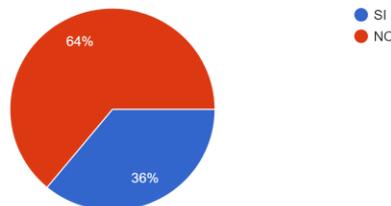
4.2 L'Azienda ha mai svolto un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti?

25 risposte



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

25 risposte



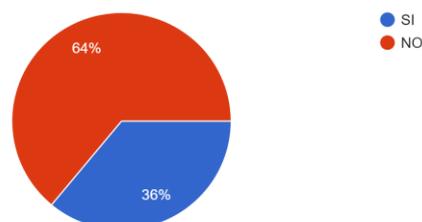
e *Policy occupazionale dell'azienda.*

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

Alla domanda se nel corso del 2017 l'azienda abbia assunto nuovi addetti, gli intervistati hanno fornito la seguente indicazione:

5.1 Nel corso del 2017 l'Azienda ha assunto nuovi addetti?

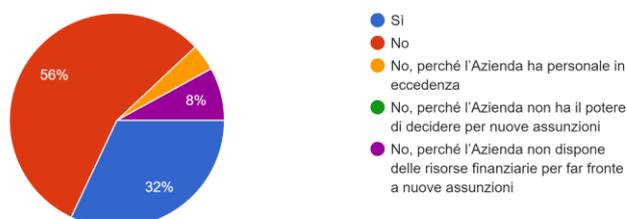
25 risposte



È stata quindi rivolta una specifica domanda concernente la possibilità di procedere, da parte dell'azienda, ad eventuali assunzioni nel biennio 2019-2020. Le risposte fornite sono rappresentate come di seguito indicato:

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

25 risposte



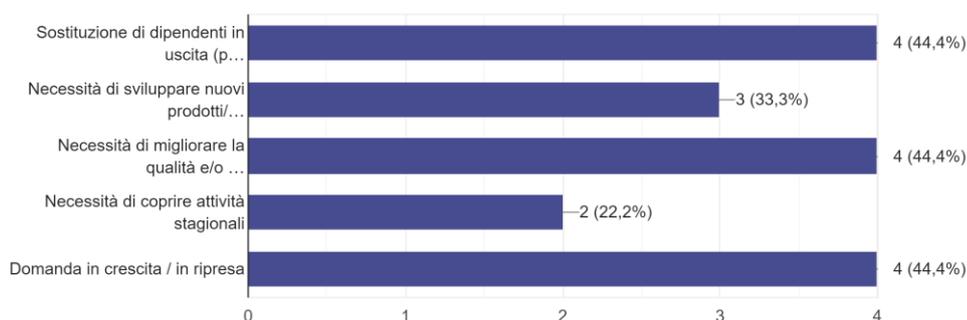
Si riscontra dunque una netta prevalenza di una prospettiva negativa, almeno nel breve periodo, riguardo al reclutamento di nuovo personale.

Le 9 aziende che si sono mostrate possibiliste verso un ricorso al mercato del lavoro, hanno indicato in 95 il numero eventuale di addetti da assumere.

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

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

9 risposte



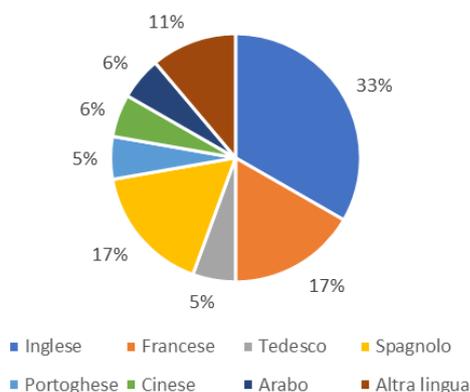
Nel caso in cui l'assunzione sia connessa ad una sostituzione causata da malattia, le aziende hanno riferito che in due casi si è trattato di malattia professionale, mentre in un solo caso di infortunio sul lavoro.

Riguardo alle tipologie contrattuali di assunzione, si registra una prevalenza (77,8%) del contratto a tempo indeterminato, seguito da quello a tempo determinato (55,6%). Solo residualmente sono previsti contratti "a chiamata" o per distacco del lavoratore.

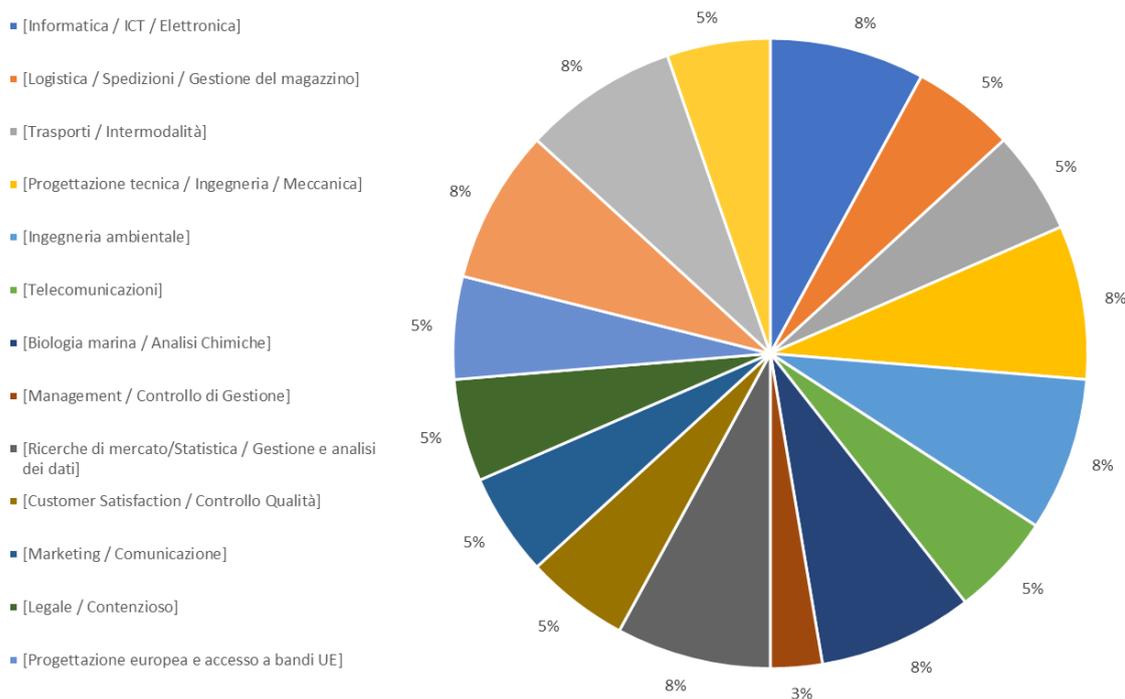


L'ambito delle possibili assunzioni, il cui numero massimo, per ciascuna azienda, non supererebbe mai le 5 unità, potrebbe riguardare le seguenti specializzazioni:

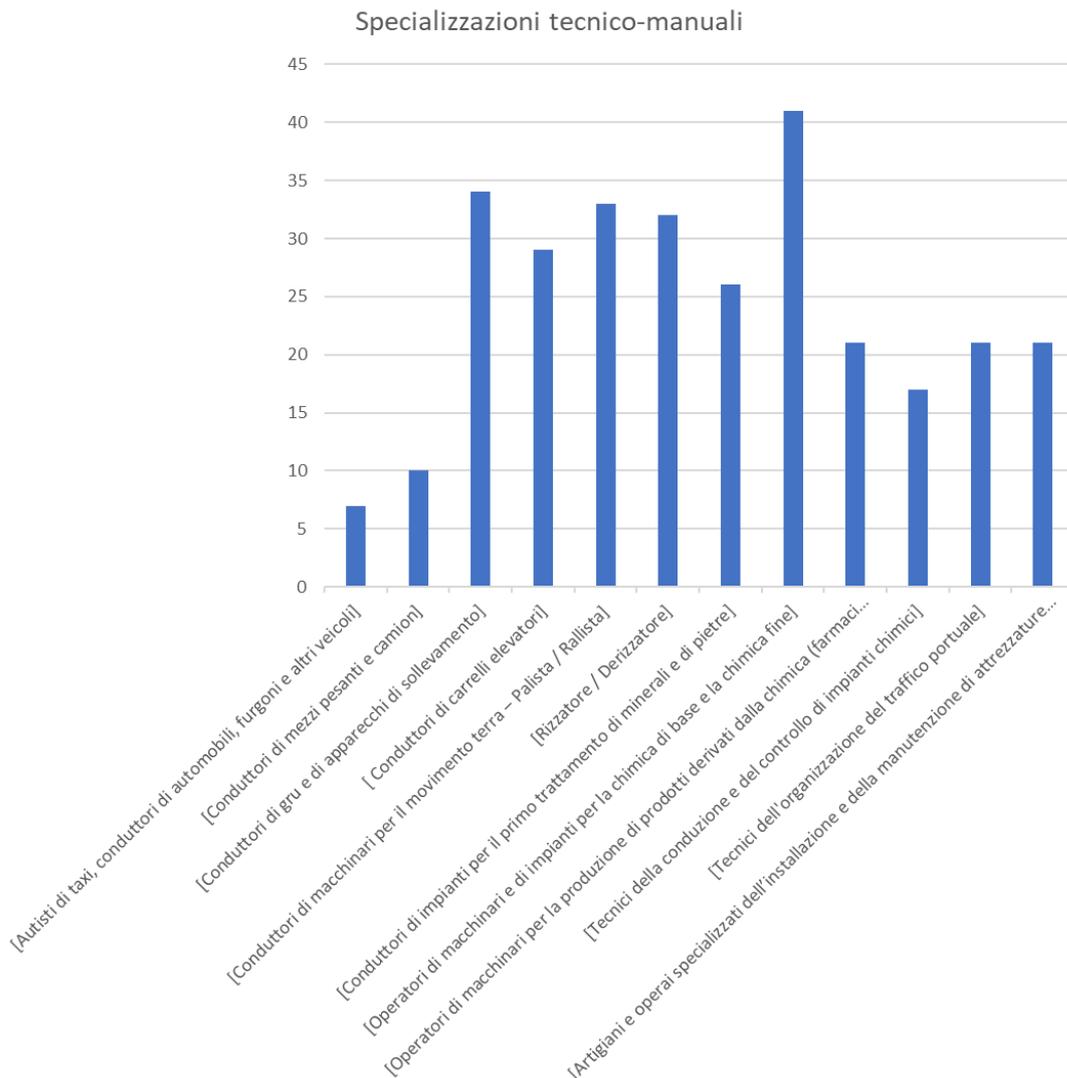
Specializzazioni linguistiche



Altre specializzazioni



Le aziende si mostrano invece più disponibili ad assumere in settori professionali connotati da un tasso di competenza tecnica e manuale maggiore, quali quelli appresso evidenziati, pur prevedendo reclutamenti di entità inferiore in altri ambiti del medesimo settore tecnico-manuale.



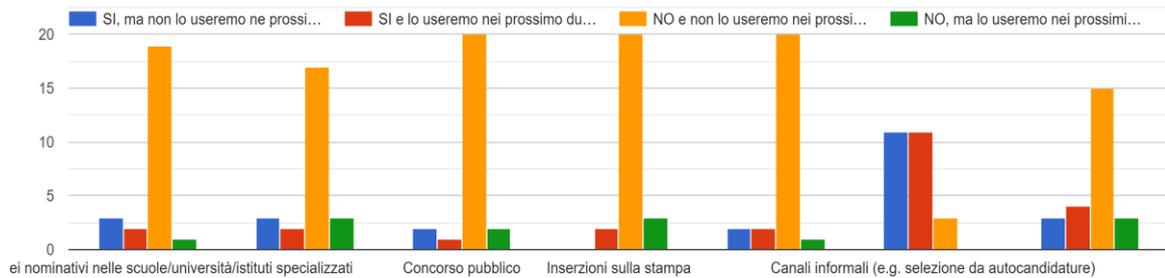
Sono altresì previste assunzioni anche nei campi delle specializzazioni giuridiche di natura ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro

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.



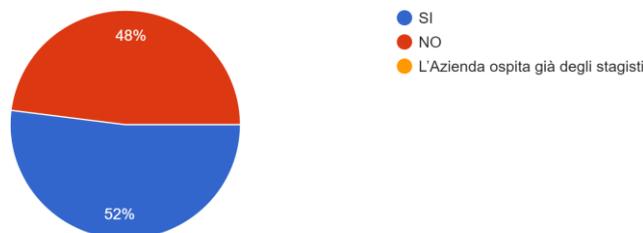
5.3 In passato l'Azienda quale dei seguenti canali di recruiting ha utilizzato per la ricerca di nuovo personale?



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

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

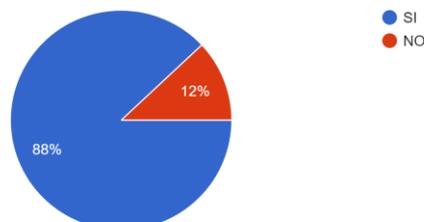
25 risposte



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

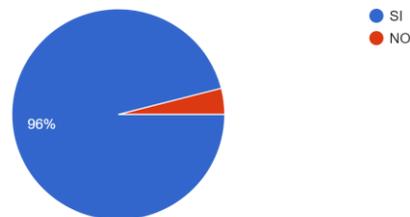
5.5 L'Azienda è a conoscenza degli incentivi statali che agevolano le aziende per effettuare degli stage for...s. Garanzia Giovani, Sardegna Lavoro)?

25 risposte



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

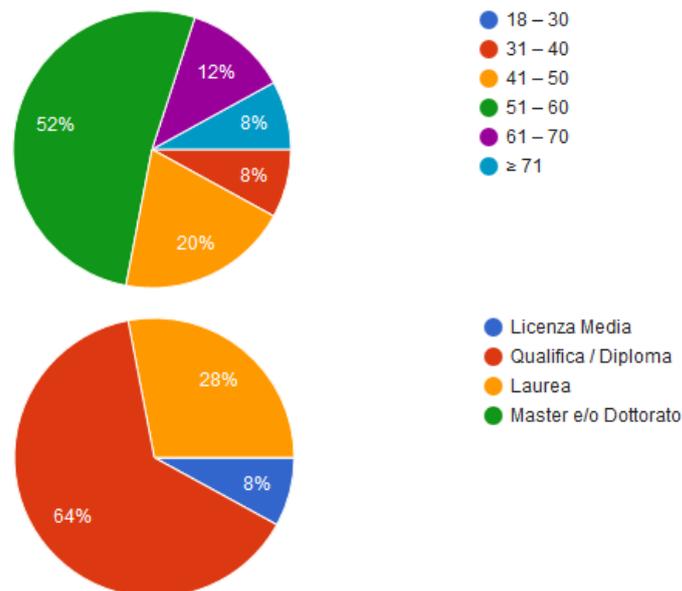
25 risposte



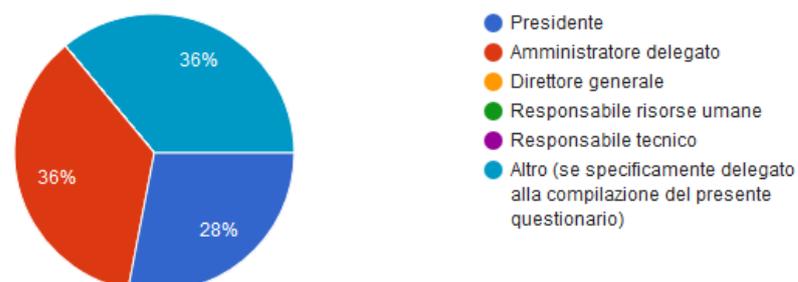
f. Profilo dell'intervistato.

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.



Il ruolo ricoperto in azienda dal rispondente è di presidente o di amministratore delegato. Nove rispondenti sono dipendenti dell'azienda che hanno ricevuto apposita delega per la compilazione.





CONCLUSIONI

I risultati della rilevazione descritta nelle pagine che precedono offrono senza dubbio una fotografia attuale della situazione occupazionale nell'ambito dei porti soggetti alla giurisdizione dell'Autorità di sistema portuale del Mare di Sardegna, limitatamente, come previsto dalla Legge, alle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18 della stessa.

In ogni caso, dalla ricerca in parola si delinea uno spaccato reale, sebbene non comprensivo di tutte le categorie di lavoratori, dell'impronta occupazionale presente nei porti del Sistema sardo e, in particolare, si dà avvio al primo *step* di un *data collection* permanente legato al monitoraggio dell'impiego della risorsa umana in relazione alle attività principali che in detti porti si svolgono.

La ricognizione, anche prospettica, elaborata attraverso la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti - che qui si coglie occasione per ringraziare - e le analisi svolte mediante tale ricognizione vanno a comporre, dunque, secondo quanto indicato dalle norme legislative in premessa richiamate, il «*Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18*» della Legge rappresentato dal presente Documento.

In assenza di specifiche indicazioni esegetiche o di indirizzi ministeriali, il Documento si configura essenzialmente quale "strumento di riflessione", raccoglitore di informazioni e di dati a disposizione dell'Autorità di sistema portuale per la successiva ed eventuale adozione dei previsti «*piani operativi di intervento per il lavoro portuale*», di cui all'articolo 8, comma 3-*bis* della Legge, propedeutici a qualsiasi intervento dell'Ente nei settori della formazione professionale di riqualificazione o riconversione del lavoratore portuale, ovvero per la ricollocazione del lavoratore stesso in altre mansioni o attività in porto.

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

Viepiù, ritenendo che le politiche di intervento nel settore lavorativo debbano essere espresse attraverso le opportune interlocuzioni con le parti sociali, la base di dati raccolta mediante il questionario somministrato alle aziende è resa disponibile quale *open data* affinché chiunque abbia interesse, tra istituzioni pubbliche, datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori, possa utilizzare le informazioni fornite per elaborare azioni propositive o fruire di elementi di confronto in occasione di un'eventuale istruttoria per l'implementazione delle suddette politiche.

In tale prospettiva questa Autorità, nel corso di triennio di vigenza del presente Piano, provvederà ad attivare e gestire il "*Portale del lavoro portuale*", cioè un apposito sito web di supporto a tutti gli operatori portuali, in cui saranno presenti sezioni dedicate sia alle imprese che operano nei porti del Sistema, sia ai lavoratori impiegati dalle stesse. Il Portale metterà a disposizione degli utenti iscritti servizi *online* sulla normativa di settore, forum di discussione, una bacheca per inserzioni di offerte e richieste di lavoro ed altri strumenti utili per le dinamiche del settore. La tabella di riconciliazione ISTAT consentirà inoltre di dialogare dinamicamente con altre banche nazionali del mercato del lavoro.



In definitiva, questo primo POPS si configura quale Documento aperto *in progress*, sul quale e per il quale sono attesi contributi ed interventi grazie a cui sarà possibile intessere le eventuali iniziative per il triennio di riferimento.



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 / Derizzatore	(7.4.5.1.0)
o Conduttori di impianti per il primo trattamento di minerali e di pietra	(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 dalle attività industriali e professioni assimilate	(8.4.3.1.0)