

PIANO ORGANICO PORTO AdSP MARE ADRIATICO CENTRALE SCALI DI ANCONA ED ORTONA

- novembre 2018 -

SOMMARIO

- 1. Premessa..... 3
- 2. Il rinnovato quadro normativo nazionale e l’attenzione per il lavoro portuale..... 3
- 3. Il tema del lavoro fra robotizzazione e big data 3
 - 3.1. il mutamento del rapporto uomo-macchina 3
 - 3.2. L’impatto dell’evoluzione del lavoro nei contesti portuali 4
- 4. La prescrizione del Piano organico porto..... 5
- 5. L’articolazione in fasi delle attività 6
- 6. L’area adriatica centrale 6
- 7. I piani di sviluppo degli scali di Ancona e di Ortona..... 6
 - 7.1. Il porto di Ancona..... 6
 - 7.2. Il porto di Ortona 7
- 8. La strategia complessiva del Sistema portuale 7
- 9. Le dinamiche di sviluppo attese dalle imprese concessionarie 8
- 10. Il quadro delle risorse umane recensite da Assoporti nel 2017..... 9
- 11. L’indagine AdSP MAC estate 2018 10
 - 11.1. Il livello di partecipazione alla rilevazione 10
 - 11.2. Le previsioni di assunzione 10
 - 11.3. Le competenze possedute e quelle ricercate 11
 - 11.4. Le attività di formazione svolte..... 11
 - 11.5. Le caratteristiche degli addetti 12
- 12. Il confronto con il lavoro portuale nazionale ed il resto del lavoro 14
- 13. I punti di forza e di debolezza del quadro delle risorse umane presenti nei Porti selezionati . 14
- 14. La prosecuzione delle attività 15
 - 14.1. Il tavolo di confronto con le imprese e l’organismo di partenariato della risorsa mare 16
 - 14.2. L’elaborazione di un piano formativo 16
 - 14.3. L’aggiornamento annuale piano organico porto 16
 - 14.4. Il cronoprogramma 2019 16

1. PREMESSA

Il presente report rappresenta, da una parte, una tappa di un percorso di approfondimento che la Fondazione SILP sta realizzando al fine di ricostruire il quadro del lavoro portuale in Italia e, dall'altra, la conclusione dell'attività della AdSP del Mar Adriatico Centrale volta a definire il Piano organico porto del sistema portuale.

A tale proposito i due Enti hanno raggiunto un accordo di collaborazione reciproca per condividere l'approfondimento del lavoro portuale negli scali di Ancona e Ortona, di cui il presente report, riporta le principali conclusioni emerse. In particolare i paragrafi da 2 a 13 ripercorrono le conclusioni di tale percorso, mentre l'ultimo paragrafo (14) riguarda esclusivamente l'AdSP del Mar Adriatico Centrale e la sua programmazione per il prossimo anno.

2. IL RINNOVATO QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E L'ATTENZIONE PER IL LAVORO PORTUALE

L'aggiornamento del quadro regolatorio e istituzionale del mondo portuale implementato a seguito della promulgazione di due Decreti Legge: il n. 169 del 4 agosto 2016, ed il n. 232 del 13 dicembre 2017 preceduto dal comma 577 della legge finanziaria 2018 (Legge n. 252 del 27 dicembre 2017) per l'appostamento delle risorse finanziarie, ha indubbiamente introdotto modifiche sostanziali nella *governance* delle aree portuali. La nascita di 15 Autorità di Sistema Portuale che rappresentano il complesso della portualità italiana va proprio nella direzione di rafforzare il coordinamento nazionale, dando spazio e importanza anche alle realtà locali.

Il successivo Decreto Legge 232/2017 - meglio noto come "Correttivo porti" - si sofferma sulle dinamiche del lavoro portuale, qualificando quest'ultimo quale *asset* strategico e competitivo di ciascuna sede portuale.

Il rinnovato impianto normativo ed i successivi decreti hanno ampliato gli spazi di intervento delle nuove Autorità di Sistema Portuale a proposito della qualificazione e dell'aggiornamento professionale degli addetti portuali oltre a stanziare importanti risorse per la gestione degli aspetti critici del lavoro portuale (esuberi, inabilità, difficoltà aziendali, ecc.).

3. L'IMPATTO DEL LAVORO PORTUALE SULL'ECONOMIA E SULL'INNOVAZIONE

Il proposito di agevolare, grazie al supporto delle amministrazioni pubbliche, i processi di mutamento del lavoro portuale, si innesta all'interno di fenomeni più ampi che riguardano gli impatti sul mercato del lavoro delle recenti innovazioni tecnologiche dei processi, sia di produzione, sia di organizzazione dei servizi, sia di elaborazione e analisi delle informazioni raccolte nell'implementazione di tali processi.

Tali fenomeni - spesso generalizzati con il termine di robotizzazione del lavoro - riguardano in realtà, non solo i processi di automazione, ma anche il contributo umano all'interno di tali processi.

3.1. IL MUTAMENTO DEL RAPPORTO UOMO-MACCHINA

Il passaggio dall'alienazione dell'uomo-macchina, ben descritto nel leggendario film di Charlie Chaplin "Tempi moderni", al rischio di sostituzione del lavoro umano degli anni '70 con

l'introduzione dei robot nelle catene di montaggio, sembra essere ormai stato superato attraverso l'acquisizione di un nuovo approccio nella gestione del rapporto uomo-macchina in cui il primo fattore non è sostituito dal secondo, ma ne potenzia la capacità e la produttività.

La macchina non si limita a ripetere azioni codificate, ma, grazie all'elaborazione delle informazioni che è in grado di raccogliere, riesce ad apprendere dall'esperienza migliorando le proprie prestazioni (intelligenza artificiale).

Il nuovo rapporto tra lavoro umano e quello automatizzato richiede un aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, non solo del lavoro qualificato e specializzato, ma anche di quello operativo e meno qualificato sicuramente più esposto nell'interazione con i nuovi macchinari.

3.2. L'IMPATTO DELL'EVOLUZIONE DEL LAVORO NEI CONTESTI PORTUALI

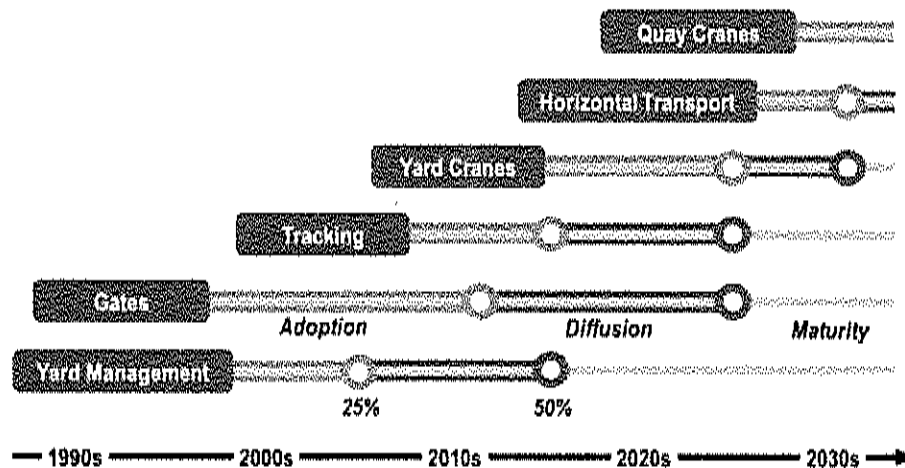
Il mondo portuale non è estraneo al mutamento di paradigma nelle interazioni tra uomo e macchina nei contesti di lavoro, soprattutto per quel che concerne le funzioni più operative.

Molti terminal dei principali porti del pianeta stanno, o hanno già implementato, modelli organizzativi per la gestione del carico e dello scarico delle merci, quasi completamente robotizzati, in cui l'intervento dell'uomo avviene solo da remoto, presso le sale di controllo dei macchinari in opera.

Nel mondo sono già presenti 47 terminal container completamente o parzialmente automatizzati che rappresentano poco meno del 9% (8,8%) di tutta l'offerta globale di terminal e poco più del 10% (10,3%) delle aree attrezzate in porto¹.

Si tratta di un modello di organizzazione dei porti in fase di rapida espansione, che dovrebbe giungere a maturazione nel prossimo decennio (Fig. 1)

Fig. 1 - Diffusione delle tecnologie per l'automatizzazione dei terminal portuali



Fonte: J.P. Rodrigue "The geography of transport system", New York, 2017

¹ J.P. Rodrigue "The geography of port terminal automation" Porteconomics, 2018

Tali meccanismi, se da una parte, riducono il numero dei lavoratori addetti allo spostamento delle merci, dall'altra, aumentano il personale impiegato nel controllo e nella manutenzione. Si tratta di fenomeni ancora troppo recenti per poter essere apprezzati in profondità, tuttavia non si può trascurare quanto tali innovazioni stiano mutando il contributo del lavoro umano in porto.

Il Piano organico porto dovrà tener conto di questi processi in corso a livello internazionale ed in parte anche nel contesto italiano, avendo la sensibilità di calare gli scenari fin qui esposti nel contesto locale.

IL FINANZIAMENTO DEL PIANO ORGANICO PORTO

Secondo quanto previsto dal DL 232/2017 ciascuna Autorità di Sistema Portuale entro sei mesi dalla pubblicazione in Gazzetta ufficiale del decreto (avvenuta alla fine del mese di febbraio del 2018) è tenuta ad adottare:

"Il Piano dell'organico del porto dei lavoratori delle imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18, 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. Tale Piano, 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."

Per il finanziamento dei piani operativi di intervento per il lavoro portuale secondo quanto stabilito nel comma 577 della legge di bilancio 2018 (Legge n. 205 del 27 dicembre 2017).

"L'Autorità di sistema portuale può destinare una quota, comunque non eccedente il 15 per cento delle entrate proprie derivanti dalle tasse a carico delle merci sbarcate ed imbarcate, al finanziamento della formazione, del ricollocamento del personale, ivi incluso il reimpiego del personale inidoneo totalmente o parzialmente allo svolgimento di operazioni e servizi portuali in altre mansioni, e delle misure di incentivazione al pensionamento dei lavoratori dell'impresa o dell'agenzia di cui al presente articolo. Al fine di evitare grave pregiudizio all'operatività del porto, le Autorità di sistema portuale possono finanziare interventi finalizzati a ristabilire gli equilibri patrimoniali dell'impresa o dell'agenzia fornitrice di manodopera nell'ambito di piani di risanamento approvati dall'Autorità stessa".

Prima dell'estate il Ministero vigilante ha prorogato la presentazione dei Piani Organico porto da Agosto a Dicembre, dando quindi alle AdSP un tempo più ampio per portare a termine le loro attività di rilevazione.

5. ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCALTI DEL LAVORO

Il lavoro condotto dall'AdSP in collaborazione con la Fondazione SILP è stato quello di sollecitare le imprese che operano nei due scali a fornire un quadro della dotazione di personale attuale e quella programmata mettendola a confronto con le dinamiche di sviluppo del Porto indicate dall'AdSP (nei Piano Operativo Triennale) e dalle stesse imprese, nei loro piani operativi presentati a supporto del rilascio delle concessioni.

Tale attività si pone in continuità con una precedente iniziativa condotta da Assoporti nel 2017, con il concorso di tutte le Autorità di Sistema Portuale, tesa ad identificare il complesso dei lavoratori presenti nei porti italiani.

Le informazioni raccolte in questo duplice percorso vengono qui di seguito riportate illustrando, in prima battuta, le previsioni dell'AdSP circa le prospettive di sviluppo degli scali considerati e quelle che emergono dalla presentazione dei Piani operativi delle imprese concessionarie. In seconda battuta sono indicati i principali elementi emersi dalla consultazione delle imprese operative negli scali considerati. Infine sono stati identificati i punti di forza e quelli di debolezza a partire dal confronto tra piani di sviluppo e dinamiche del lavoro portuale ed intorno ai quali progettare i piani di formazione e di riqualificazione professionale per il complesso degli addetti.

6. IL PORTO ADRIATICO CENTRALE

Nell'area Medio Adriatica il compito di rappresentare il cluster logistico e portuale è stato affidato all'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, con competenza sui porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, San Benedetto del Tronto, Pescara, Ortona, lungo 215 km di costa.

Un sistema al cui interno operano oltre 8.000 lavoratori a servizio dello sviluppo dell'economia del mare nei suoi settori principali: cantieristica, turismo, logistica, pesca, trasporto passeggeri e merci.

Dei sei porti dell'AdSP solo gli scali di Ancona e di Ortona dispongono di un consistente organico di portuali. Le dinamiche di sviluppo attese per tali scali sono state riportate nel Piano Operativo Triennale (2017-2019) dell'AdSP, di cui nei paragrafi che seguono vengono brevemente richiamati i tratti essenziali.

7. I PIANI DI SVILUPPO TRIENNALI (2017-2019) DI ANCONA E DI ORTONA

7.1. IL PORTO DI ANCONA

Il Piano si propone di adeguare la dotazione infrastrutturale del porto al fine di garantire spazi di movimentazione e stazionamento e accessibilità agli ingenti flussi di merci - trasportate da imbarcazioni di crescente dimensione - che si prevede di acquisire nei prossimi anni.

Le principali opere previste sono le seguenti:

1) Molo foraneo di sopraflutto. Il molo di sopraflutto, completato a settembre 2015, è lungo 776 metri, con una base di 90 metri a -16 metri di profondità, alto complessivamente 21 metri; il

molo consente la piena operatività in sicurezza della nuova banchina rettilinea e completa il nuovo accesso del porto di Ancona;

2) Completamento e funzionalizzazione della nuova banchina rettilinea e dei piazzali retrostanti – 1° e 2° stralcio funzionale;

3) Vasca di colmata: opera completata; capacità: 145.000 mc; una volta riempita e consolidata, la superficie sarà coperta per realizzare 90.000 mq di piazzali e la banchina laterale;

5) Diga di sottofutto: da completare, una volta realizzata la banchina rettilinea; progetto esecutivo disponibile;

6) Escavo per adeguamento fondali antistanti la nuova banchina rettilinea (banchine 26-28) alla quota di P.R.P. (-14 mt. s.l.m.m.); la progettazione è in corso con particolare riferimento alle autorizzazioni ambientali.

Le opere sopra elencate sono coerenti con lo sviluppo del porto come piattaforma multimodale, come previsto dal Regolamento 1316/2013 per il porto di Ancona nell'ambito del corridoio scandinavo-mediterraneo.

7.2. IL PORTO DI ORTONA

Il principale intervento di interesse strategico nel porto di Ortona riguarda il dragaggio dei fondali indispensabile, nell'immediato, per garantire la navigazione e l'intensificazione dei traffici marittimi, nel rispetto delle previsioni del vigente Piano Regolatore Portuale e dei canoni ambientali

1) Approfondimento dei fondali fino alla quota di m -9,00 s.l.m.m. nel passo che collega l'avamposto all'imboccatura portuale, fino a quota -6,00 s.l.m.m. nella zona nord dello specchio acqueo portuale, fino alla quota di m -4,00 s.l.m.m. nella zona sud dello specchio acqueo portuale;

2) Banchinamento di riva dal tratto compreso tra il preesistente scalo di alaggio ed il molo sud;

3) Completamento del banchinamento dell'intero 2° braccio del molo nord per m 395,00;

4) Allargamento – sino a m 55,00 – ed il prolungamento – sino alla lunghezza di m 170,00 – del molo Martello;

5) Avanzamento per m 35,00 della banchina di riva preesistente, così da aumentare la superficie dei piazzali.

B. LA STRATEGIA COMPRENSIVA DEL SISTEMA PORTUALE

Oltre agli obiettivi puntuali di ciascuna sede portuale il POT identifica alcuni interventi che riguardano il complesso degli scali portuali e l'intera area di competenza del bacino adriatico centrale. Tali obiettivi riguardano fattori chiave per competere, quali: la sostenibilità e la valorizzazione del patrimonio storico e culturale; lo sviluppo dei sistemi informatici per il supporto del sistema portuale; le azioni di *Governance* volte a garantire risorse aggiuntive

(progetti europei ed altre promozioni) agli investimenti per lo sviluppo del porto, e servizi efficaci ed efficienti agli operatori presenti in porto.

9. LE DINAMICHE DI SVILUPPO VISTE DAI PIANI IMPRESE CONCESSIONARIE

Le indicazioni che emergono dai Piani operativi delle imprese concessionarie sono molto più scarni e non consentono di apprezzare le traiettorie di sviluppo previste dagli imprenditori. Si tratta di documenti più amministrativi che di prospettiva, volti ad indicare le quantità attese piuttosto che le dinamiche di crescita dell'impresa.

Anche le ultime richieste per la concessione delle banchine 23 e 25 non esprimono particolari indicazioni di tendenza, se non un avanzamento costante dello *status quo*.

Solo nel caso della Frittelli Maritime Group vi è una considerazione in merito alle potenzialità aggiuntive del traffico RO-RO determinate dall'implementazione di interventi infrastrutturali per il potenziamento dei collegamenti ferroviari, per il resto i piani operativi riportano una previsione dei traffici accompagnata – di rado - da una generica indicazione degli investimenti programmati e - solo in un caso - con allegata anche la dotazione di personale comprensiva del piano di formazione programmato.

In linea di massima buona parte delle dinamiche di sviluppo indicate dal POT non si ritrovano nei piani operativi di impresa i quali sembrano tenere in scarsa considerazione lo sviluppo della dotazione programmata dall'AdSP.

Ciò può essere spiegato solo in parte dal fatto che buona parte delle concessioni sia giunta al termine del mandato. Piuttosto le ragioni di questo atteggiamento risiedono più nelle caratteristiche intrinseche delle imprese locali, piuttosto che in un atteggiamento di attesa rispetto alle opportunità di rinnovo o di proroga delle concessioni attualmente in fase di chiusura.

Tra le caratteristiche specifiche che frenano la maturazione di una visione di più ampio respiro, se ne segnalano in particolare due che emergono dall'analisi delle risposte fornite dalle stesse imprese:

- in primo luogo, il tessuto imprenditoriale locale è poco esposto alle forti innovazioni provenienti dal mercato estero, poiché le imprese dei porti di Ancona e di Ortona hanno relazioni per lo più di tipo nazionale; il mercato interno rappresenta l'86% per Ancona e il 76,3% per Ortona dei rapporti commerciali dei due scali;
- in secondo luogo, gli andamenti del mercato sono piuttosto mutevoli e poco programmabili; le dinamiche di crescita dei due scali, sia passati che futuri, esprimono chiaramente questa debolezza, in quanto sono state fortemente altalenanti e piuttosto differenziate; lo scalo dorico, nel triennio passato, è stato per lo più stabile o negativo, il porto abruzzese è stato - al contrario - soprattutto stabile e positivo. Per quanto riguarda invece le prospettive per il prossimo triennio, gli scenari si invertono per le due realtà portuali, divenendo più positive per Ancona e meno per Ortona.

Nella fase di formazione della volontà politica che ha portato alla promulgazione del decreto 232/2017, Assoportri ha avviato una ricognizione presso le 15 AdSP in merito alla quantità ed alle caratteristiche dei lavoratori presenti in porto.

Da tale ricognizione, che ha riguardato solo il porto di Ancona e non quello di Ortona, emerge che i lavoratori stabili nel porto sono 234, di cui 31 dipendenti della stessa AdSP e 212 dipendenti dalle imprese concessionarie del porto. I lavoratori delle imprese portuali sono in più di 8 casi su 10 dipendenti di imprese art. 16, mentre il resto è per lo più di imprese art. 18, visto che l'impresa art. 17 occupa solo 5 persone. Poco meno del 40% degli addetti ha meno di 40 anni, il 37% tra 40 e 50, mentre infine il 23% ha oltre cinquanta anni. C'è anche da segnalare che il contributo del lavoro interinale non è stato marginale. Infatti nel 2015 le giornate di lavoro effettuate da lavoratori interinali sono state circa 4.000, salite a 5.000 nel 2016. Che corrispondono² a circa 14 addetti equivalenti per il 2015 e a circa 17 nel 2016.

Confrontando il quadro del lavoro portuale dello scalo dorico con il resto della portualità nazionale emerge qualche prima indicazione in merito alla produttività dello scalo marchigiano. Sebbene sia complesso poter stimare la produttività del lavoro portuale, molto spesso si ricorre al rapporto tra volumi di traffico (al netto delle rinfuse liquide) e numero di lavoratori portuali quale parametro sintetico per esprimere i carichi medi gestiti all'anno in media da ciascun lavoratore. Tale rapporto colloca lo scalo di Ancona tra quelle realtà dove le quantità medie lavorate all'anno dai portuali sono sostanzialmente doppi rispetto a quelli medi registrati a livello nazionale (Tab. 1).

Tab. 1 – Indice di produttività dei lavoratori portuali

Porto	tonnellate per addetto al netto delle rinfuse liquide
Ancona	32.547
Augusta	2.880
Autorità del Levante (Bari, Barletta e Monopoli)	28.643
Brindisi	23.127
Cagliari	19.574
Catania	29.622
Civitavecchia, Gaeta e Flumicino	7.939
Genova	14.851
Gioia Tauro	19.774
La Spezia	10.471
Livorno	16.285
Manfredonia (*)	23.810
Marina di Carrara	11.000
Messina	33.498
Napoli	23.634
Olbia Golfo Aranci	17.730
Palermo	18.750
Piombino	12.338
Ravenna	19.197
Salerno	25.729
Savona	11.283
Taranto	19.722
Trieste	13.695
Venezia	11.399
Totale	16.087

Fonte: Indagine Assoportri e dati di traffico Autorità di Sistema Portuale, 2017

² Un posizione lavorativa equivalente corrisponde a 220 giornate di lavoro interinale

La rilevazione condotta dall'AdSP MAC nell'ambito della definizione del Piano organico porto ha raccolto informazioni su 14 imprese del porto di Ancona e 8 del porto di Ortona.

Tra le 14 imprese consultate nello scalo marchigiano è anche compreso il pool di manodopera della Compagnia Lavoratori Portuali (CLP) e nonostante il decreto 232/2017 indichi quali uniche destinatarie del Piano Organico porto le imprese portuali ex art. 16, 17 e 18, nel caso specifico dei porti considerati, essendo complesso scindere per alcuni concessionari le attività portuali da quelle di agenzia, oppure i servizi logistici o di sicurezza dalle attività funzionali al regolare ingresso ed egresso delle merci dal porto sono anche stati considerati i lavoratori addetti alle attività di agenzia marittime, o di servizio e di riparazione.

Con ogni probabilità sarà successivamente necessario provvedere alla consultazione dell'Agenzia di lavoro interinale Intempo che in questa fase non è stata coinvolta, ma che comunque partecipa alle operazioni portuali avviando tramite la CLP addetti portuali per un numero di giornate sufficientemente cospicuo.

11.1. IL LIVELLO DI PARTECIPAZIONE ALLA RILEVAZIONE

Le venti imprese consultate dichiarano di avere alle proprie dipendenze 418 dipendenti (286 ad Ancona e 132 ad Ortona).

La risposta da parte delle imprese è stata abbastanza soddisfacente e solo nel caso della azienda Isidori (porto di Ancona) il questionario è stato incompleto (e quindi non è considerata tra le imprese rispondenti), oppure della ditta Violini (sempre del porto di Ancona) che non ha voluto fornire informazioni sui propri dipendenti per ragioni di rispetto della *privacy* (ma è stata comunque considerata tra le rispondenti). Per quanto riguarda invece il Porto di Ortona tutte le imprese contattate hanno restituito i questionari compilati.

Si dispongono informazioni non sempre complete (soprattutto per quel concerne le conoscenze possedute e quelle desiderate) per 181 dipendenti del porto di Ancona (63,3% del totale) e 126 nel porto di Ortona (95,4% del totale).

11.2. LE PREVISIONI DI ASSUNZIONE

Secondo le dichiarazioni delle imprese consultate nel prossimo triennio sono previste:

- 9 assunzioni nel porto di Ancona (nel precedente triennio ne erano state assunte 20);
- 26 assunzioni nel porto di Ortona (così come nel triennio passato ne sono state assunte 26).

Per assumere personale le aziende del porto di Ancona oltre ai tradizionali canali informali si rivolgono anche ad Agenzie private specializzate, così come attraverso la selezione dei curricula che provengono dai canali di formazione scolastica ed universitaria.

Pressoché tutte le imprese consultate sono al corrente delle opportunità e delle agevolazioni per l'assunzione di giovani tuttavia solo in un caso sono stati realmente avviati contratti di apprendistato per l'ingresso di giovani.

La quasi totalità delle imprese consultate non riscontra particolari problemi con il personale ad Ancona 10 imprese su 13, mentre ad Ortona 8 su 8. In termini generali non si effettuano indagini sul benessere dei propri lavoratori. Le imprese di Ancona non sono neanche interessate a farlo in futuro, mentre quelle di Ortona, pur avendole effettuate in rari casi, sono nella maggior parte dei casi (5/8) intenzionate a farlo in futuro.

11.3. LE COMPETENZE POSSEDUTE E QUELLE RICERCATE

Purtroppo, come già anticipato, le risposte fornite in proposito del *Know-how* posseduto/ricercato dalle aziende sono piuttosto frammentarie e spesso carenti. I dati raccolti tuttavia non mostrano particolari *gap* tra le competenze già presenti in azienda e quelle di cui ci sarebbe bisogno.

Le imprese segnalano in molti casi la necessità di incrementare il numero di profili che posseggono le competenze o – tutt'al più - di approfondirne la conoscenza.

Le specializzazioni ricercate sono più o meno le stesse nei due porti:

1. conoscenza della lingua Inglese ed esperienza nelle attività di logistica e intermodalità;
2. per le professionalità in possesso di diploma o titoli superiori le specializzazioni richieste, soprattutto nel porto di Ancona, sono doganieri esperti, mentre nel porto di Ortona, c'è maggiore attenzione per le competenze informatiche;
3. per le competenze professionali più tecniche e operative, nel porto di Ancona, sono maggiormente ricercati gli addetti al carico e allo scarico, mentre in quello di Ortona, meccanici e elettricisti.

11.4. LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SVOLTE

Le attività di Formazione svolte dalle imprese nel porto di Ancona hanno riguardato per lo più la sicurezza sui luoghi di lavoro (35) e le attività di gestione amministrativa e manageriale delle aziende (20). La formazione specialistica relativa alle attività strettamente legate alle operazioni portuali riguarda solo 20 casi.

Molto simile è l'esperienza del Porto di Ortona in proposito. I corsi svolti si sono anche qui occupati prevalentemente della sicurezza sui luoghi di lavoro (15), antincendio (5) e pronto soccorso (2). La formazione specialistica relativa alle attività strettamente legate alle operazioni portuali riguarda sol 17 casi (carrellista, gruista e palista). Poche iniziative riguardano aspetti di gestione delle imprese quali, ad esempio, la certificazione della qualità dei processi aziendali (2) (Tab. 2).

Tab. 2 – Riepilogo dei corsi di formazione cui hanno preso parte gli addetti portuali

<i>Porto</i>	<i>Attività di formazione</i>	<i>Frequenza</i>
<i>Ancona</i>	<i>Sicurezza lavoro</i>	<i>35</i>
	<i>Gestione amministrativa e manageriale</i>	<i>20</i>
	<i>Competenze specialistiche nel settore portuale</i>	<i>20</i>
<i>Ortona</i>	<i>Sicurezza lavoro</i>	<i>15</i>
	<i>Antincendio</i>	<i>5</i>
	<i>Pronto soccorso</i>	<i>2</i>
	<i>Competenze specialistiche nel settore portuale</i>	<i>2</i>
	<i>Gestione amministrativa e manageriale (Qualità)</i>	<i>2</i>

Fonte: Indagine Fondazione SILP e AdSP MAC, 2018

11.5. LE CARATTERISTICHE DEGLI ADDETTI

PORTO DI ANCONA

I lavoratori di cui le imprese hanno offerto informazioni nei questionari sono nell'88,5% dei casi maschi.

Meno di 1/4 degli occupati ha più di 50 anni (23,1%) mentre più di un terzo (38,4%) è nella fascia compresa tra i 40 ed i 50 anni, ed infine la fascia al di sotto dei 40 anni raccoglie il 38,5% della forza lavoro.

Più della metà degli addetti ha raggiunto un diploma di scuola secondaria superiore (54,3%) mentre il più del 30% (32,4) si è fermato alla licenza media. Il titolo di laurea e post laurea riguarda solo il 13,3% dei lavoratori.

Gli addetti sono per lo più operai generici (81) e impiegati (39) gli addetti specializzati sono in particolare (11) gruisti; (10) conducenti mezzi; (11) capi turno/responsabili; (6) operai specializzati; (2) rallisti; (2) carrellisti; (3) sollevatore piazzale; dirigenti (7)

Quasi nessun dipendente è al primo impiego, ma solo 9 sono stati impiegati dall'azienda prima del 1990, 46 tra il 1991 ed il 2000, 62 tra il 2001 ed 2010 e la fascia più consistente (62) è stata assunta tra il 2011 ed il 2017.

PORTO DI ORTONA

I lavoratori di cui le imprese hanno offerto informazioni nei questionari sono per il 92,1 % maschi

Oltre il 35% degli occupati ha più di 50 anni (35,2%) poco meno di 1/3 (32,6%) è nella fascia compresa tra i 40 ed i 50 anni, ed infine la fascia al di sotto dei 40 anni raccoglie il 31,2% della forza lavoro (13,6% meno di 30 e 17,6% tra 31 e 40). Poco meno del 60% degli addetti ha raggiunto un diploma di scuola secondaria superiore (59,8%) mentre meno del 30% (28,2) si è fermato alla licenza media. Livelli superiori di qualificazione riguardano il titolo di laurea (10,7%)

e post laurea 1,3% dei lavoratori. La presenza di una multinazionale specializzata nell'Oil & Gas Offshore ha indubbiamente innalzato il livelli medi di istruzione.

Gli addetti sono per lo più operai generici (42), addetti agli accessi (20) e impiegati (19). Gli addetti specializzati sono in particolare (7) operatori antincendio e antinquinamento; (6) gruisti; (6) ingegneri specializzati; (6) operai specializzati; (5) meccanici; (4) addetti ai magazzini ; (4) conducenti mezzi; (3) capi turno/responsabili. Quasi nessun dipendente è al primo impiego. 14 lavoratori sono stati impiegati dall'azienda prima del 1990, 17 tra il 1991 ed il 2000, 37 tra il 2001 ed 2010 e la fascia più consistente (60) è stata assunta tra il 2011 ed il 2017. Buona parte degli addetti ha un contratto a tempo indeterminato (126) e molti (87) non sono alla prima esperienza di lavoro. Nella tabella che segue si riportano sinteticamente i risultati del lavoro fin qui esposto (Tab. 3).

Tab. 3 – Quadro del lavoro portuale negli scali di Ancona e Ortona

		Porto Ancona	Porto Ortona
Genere	Maschi	88,9	92,1
<i>(val. %)</i>	Femmine	11,1	7,9
Fascia d'età	18-30	12	13,6
<i>(val. %)</i>	31-40	26,5	17,6
	41-50	38,4	32,6
	51-60	22,1	30,4
	61-70	1	4,8
	Oltre 70		1,0
Livello di istruzione	Licenza media	32,4	28,2
<i>(val. %)</i>	Diploma superiore	54,3	59,8
	Laurea	11,4	10,7
	Post Laurea	1,9	1,3
Funzione	Operaio generico	81	42
<i>(val. assoluto)</i>	Impiegato	39	19
	Gruista	11	6
	Conducente mezzi	10	4
	Capi turno	11	3
	Operai specializzati	6	6
	Rallisti	2	
	Carrellisti	3	
	Sollevatore piazzale	3	
	Dirigente	7	
	Operatori antincendio e antinquinamento		7
	Addetti accessi (security)		20
	Ingegneri specializzati		6
	Meccanici		5
	Addetti ai magazzini		4
Anno di assunzione	Prima 1990	9	14
<i>(val. assoluto)</i>	1991-2000	46	17
	2001-2010	62	37
	2011-2017	62	60

Fonte: Indagine Fondazione SILP e AdSP MAC, 2018

12. IL CONFRONTO CON IL LAVORO PORTUALE NAZIONALE ED IL MONDO DEL LAVORO

Secondo quanto emerge dalla ricognizione compiuta da Assoporti lo scorso anno, l'età media dei lavoratori portuali italiani è tendenzialmente più bassa di quella del complesso dei lavoratori. Gli addetti al di sotto dei 50 anni sono il 74,4%, mentre nel totale dei comparti scendono al 64%. Rispetto al resto della portualità italiana gli addetti del porto di Ancona sono inoltre molto più giovani. Infatti i lavoratori che hanno meno di 50 anni salgono oltre il 76%. Completamente opposto è il quadro anagrafico del porto di Ortona, dove la quota di lavoratori che si colloca all'interno della fascia d'età *under 50*, non solo è molto lontana dall'incidenza percentuale registrata ad Ancona, ma è anche decisamente più bassa della media nazionale del lavoro portuale attestandosi al 63,3% e addirittura leggermente al di sotto del livello medio del complesso del mondo del lavoro (Tab. 4).

Tab. 4 – Tabella riassuntiva lavoratori dei Porti di Ancona e Ortona e confronto con il resto della Portualità nazionale e con il resto del mondo del lavoro (val. %)

	Porti italiani ³	Ancona		Ortona	Totale comparti economici	
		Assoporti	MAC	MAC		
<i>fino a 40</i>	35,1	39,2	38,5	31,2	<i>fino a 34</i>	22,0
<i>da 40 a 50</i>	39,3	37,4	38,4	32,6	<i>da 35 a 49</i>	42,0
<i>oltre 50</i>	25,6	23,4	23,1	36,7	<i>oltre 50</i>	36,0
	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

Fonte: Indagine Fondazione SILP e AdSP MAC e dati censuari Istat, 2018

13. I LIVELLI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL QUADRO DELLE RISORSE UMANE PRESENTI NEI PORTI SELEZIONATI

1. I due scali presentano notevoli differenze legate non solo alle vocazioni di traffico, ma anche al ruolo storico che le due realtà hanno avuto: Ancona con una chiara vocazione marittima di terminale portuale per tutta la regione Marche e la più ampia area adriatica centrale, Ortona con un vocazione marittima meno spiccata, ma che si configura come polo di insediamento di attività legate ai servizi ed alla produzione, non solo quindi di trasporto.
2. Le differenze dei due scali si riflettono anche sulla configurazione della forza lavoro presente in porto. La media dell'età anagrafica dei lavoratori è nettamente più bassa nel porto di Ancona rispetto a quella di Ortona e - nonostante la consistente presenza di una multinazionale come Micoperi - il livello medio di istruzione del porto di Ortona rispetto a quello di Ancona rimane meno elevato; al netto della azienda Micoperi la forza lavoro del porto abruzzese si colloca su livelli di istruzione decisamente più bassi di quelli dello scalo dorico.
3. Le dinamiche di sviluppo programmate dall'AdSP non sono ancora percepite dalla forza lavoro, ovvero, se con ogni probabilità tali dinamiche sono pienamente condivise dagli

³ Il dato è incompleto in quanto alcune AdSP non hanno ripartito la forza lavoro per fasce d'età. La ripartizione è stata effettuata su 13.437 lavoratori su 18.591 che rappresentano il 72,3% dei lavoratori attivi nei porti.

imprenditori che animano la scena portuale, esse non si sono ancora tradotte in investimenti, soprattutto sul versante dell'accrescimento del *Know How* delle maestranze.

4. Ad esempio, le prospettive dell'intermodalità tra trasporto marittimo e trasporto ferroviario, dell'incremento dell'ICT nella gestione delle operazioni portuali, nonostante sia stata in più riprese ribadita non trova riscontro nella indicazione di un fabbisogno professionale, oppure nella indicazione di un *gap* tra conoscenze attualmente disponibili e quelle di cui ci sarebbe bisogno in futuro.

IL PIANO ORGANICO PORTO: IL PERCORSO TRIENNALE E ANNUALE

Il Piano organico porto, fin qui riportato, rappresenta una prima tappa di un percorso ben più ampio e - come previsto dalla norma - aperto.

Il decreto legge che lo istituisce - richiamato nei precedenti paragrafi - stabilisce infatti che il Piano dovrà avere una valenza triennale e potrà essere aggiornato con una cadenza annuale. Ciò che la legge non indica però sono le cosiddette disposizioni transitorie, ovvero i tempi necessari per riuscire ad implementare questo nuovo strumento di *governance*, con il concorso di tutti gli attori dell'arena portuale.

Come ravvisato nel corso della campagna di rilevazione presso le imprese dei porti di Ancona e di Ortona, che ha preceduto la stesura del Piano, si percepisce infatti un evidente disallineamento tra gli orizzonti di sviluppo indicati dall'AdSP nel proprio Piano Operativo Triennale e quelli che si evincono dall'analisi dei piani di impresa redatti dagli operatori portuali a supporto delle richieste di concessione, nonché dalle indicazioni relative ai fabbisogni professionali emerse dall'analisi dei questionari somministrati alle imprese.

In considerazione dei risultati del primo sondaggio in profondità dei livelli di percezione da parte della comunità portuale del fenomeno, appare assolutamente prematuro - in questa prima fase - definire già un piano triennale di azione, mentre sembra essere decisamente più utile avviare un percorso di maturazione di tale percezione, ma anche di crescita della consapevolezza da parte degli operatori delle potenzialità di tale nuovo strumento.

La scelta dell'AdSP è stata quella di fissare una serie di spunti, sia critici, sia incoraggianti, al fine di avviare un percorso di confronto che dovrà portare alla redazione del Piano Formativo.

Secondo questo approccio la prima versione del Piano Organico Porto dovrà servire ad animare un dibattito interno alla comunità portuale finalizzato a creare, in prima battuta un "comune sentire" in merito alle prospettive di sviluppo del porto tra enti pubblici e imprese private a partire dal quale costruire un piano condiviso per la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori portuali.

A partire da questo approccio metodologico nel corso del 2019 saranno realizzate le seguenti azioni: tavolo di confronto; piano di formazione; aggiornamento annuale del Piano organico porto...

14.1. IL TAVOLO DI CONFRONTO CON LE IMPRESE E L'ORGANISMO DI PARTENARIATO DELLA RISORSA MARE

La prima versione del Piano Organico Porto sarà presentata all'Organismo di partenariato per la formulazione del proprio parere e successivamente al Comitato di gestione per l'approvazione definitiva, come previsto dal decreto legge che prescrive questo strumento di pianificazione. In questa sede si richiederà il parere e si presenterà il Piano di consultazione degli *stakeholders* del Porto che l'AdSP ha ritenuto necessario avviare in relazione agli esiti della prima rilevazione dei fabbisogni formativi. Tale consultazione avverrà al fine di allineare i fabbisogni formativi all'idea di "porto del futuro", sia dell'*Authority*, sia delle imprese, non solo in termini teorici, ma soprattutto pratici.

Questa attività occuperà il primo trimestre del 2019 e si svolgerà, sia attraverso una serie di incontri con le aziende presenti in porto, sia attraverso l'interazione tra queste ultime e il complesso degli *stakeholder* presenti all'interno dell'Organismo di partenariato.

14.2. L'ELABORAZIONE DI UN PIANO FORMATIVO

Il secondo e il terzo trimestre dell'anno prossimo, tenuto conto degli esiti del tavolo di confronto, si procederà alla definizione di un piano di formazione per gli addetti dei due scali di Ancona ed Ortona. Il Piano sarà preceduto da un *assessment* delle competenze più approfondito rispetto a quello realizzato attraverso i questionari somministrati quest'anno, e sarà orientato a fornire un bilancio delle competenze possedute dalle imprese rispetto agli scenari di sviluppo dei due scali definiti nel tavolo di confronto.

Il piano sarà articolato in percorsi di:

- formazione di base per i nuovi assunti;
- aggiornamento per gli addetti già presenti e impiegati in attività coerenti con il quadro evolutivo dello scalo;
- di riqualificazione per quelli impiegati in mansioni non coerenti, oppure con competenze inadeguate.

14.3. L'AGGIORNAMENTO ANNUALE PIANO ORGANICO PORTO

L'ultimo trimestre del 2019 sarà dedicato, oltre che al completamento delle procedure per l'approvazione del Piano Formativo, anche all'aggiornamento del presente Piano organico porto in base ai risultati delle attività condotte nel corso dei primi tre trimestri dell'anno (Tavolo di confronto e Piano di Formazione).

14.4. IL CRONOPROGRAMMA 2019

Le attività saranno svolte seguendo il seguente cronoprogramma.

Attività	2019			
	Primo Trimestre	Secondo Trimestre	Terzo Trimestre	Quarto Trimestre
Tavolo di confronto				
<i>Incontri di approfondimento con imprese</i>				
<i>Incontri di confronto con l'Organismo di partenariato</i>				
<i>Indicazioni per la stesura dei Piani Formativi</i>				
Piano di Formazione				
<i>Piani di formazione di base</i>				
<i>Piani di aggiornamento professionale</i>				
<i>Piani di riqualificazione</i>				
<i>Procedure per l'approvazione formale</i>				
Aggiornamento Piano organico porto				
<i>Revisione Piano del 2018</i>				
<i>Procedure per l'approvazione formale</i>				