



Piano dell'Organico dei Lavoratori dei Porti del Sistema portuale del Mare di Sicilia Occidentale - triennio 2021-2023 -

Premessa

Il presente Piano dell'Organico dei Lavoratori dei Porti del Sistema portuale del Mare di Sicilia Occidentale, nel seguito denominato "Piano", è redatto ai sensi dell'art. 8, il comma 3, lett. s-bis, della L. 84/94 nel seguito denominata Legge, come modificata dal D.Lgs. n. 232/17.

Il presente Piano 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 della Legge, fatti salvi i relativi piani di impresa e di traffico.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 8 della Legge, 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.

Il Questionario

L'Autorità di sistema portuale del Mare di Sicilia Occidentale, attraverso l'attività degli uffici preposti alla elaborazione del piano, con l'ausilio della banca dati del Registro delle imprese tenuto ai sensi della Legge 84/94, ha provveduto alla raccolta delle informazioni e dei dati utili alla redazione del Piano dell'Organico Porto per il triennio 2021/2023. A tal fine è stato sviluppato un apposito questionario indirizzato alle società autorizzate ex articolo 16 della Legge (al 31 dicembre 2020 non sono presenti imprese autorizzate ex art. 18) ed all'unica impresa autorizzata a fornire manodopera ai sensi dell'articolo 17 della Legge, come meglio specificato nel seguito.

Il questionario, rispetto al triennio precedente, si presenta maggiormente dettagliato e contiene un'intera sezione dedicata al settore della formazione. E' stato strutturato in un formato completamente editabile al fine di favorirne la compilazione ed inviato alle imprese portuali a mezzo posta elettronica. Le risposte sono pervenute stesso mezzo.



Detto questionario (le cui domande prevedono risposte multiple ed in taluni casi libere) ha permesso di offrire una "fotografia" dello stato attuale delle imprese autorizzate ex art. 16 e 17 della L. 84/94 operanti nei porti del network, essendo stato strutturato in tre macro-sezioni:

1. Profilo dell'azienda
2. Recruiting all'interno dell'azienda
3. Fabbisogno formativo dell'azienda

La platea dei soggetti intervistati corrisponde alle 12 imprese presenti nel network, che alla data del 31 dicembre 2020 erano in possesso di autorizzazione ex art. 16 e 17 della Legge 84/94.

Per i quattro porti sono stati distribuiti 16 questionari, in misura pari alle imprese operanti in ogni singolo porto, avuto riguardo che alcune Imprese operano in più porti.

A tal fine si rappresenta che, nel porto di Palermo non è stata intervistata la Tir Services Srl, perché a marzo 2021 la suddetta Società ha comunicato la cessazione dell'attività con contestuale assorbimento dei lavoratori da parte della Palermo Euro Terminal, mantenendo le condizioni contrattuali originarie (anzianità, livelli e giorni di ferie).

Per quanto concerne le imprese autorizzate ad operare in autoproduzione, è stata intervistata solamente GNV poiché è l'unica Impresa che espleta le operazioni ed i servizi portuali autorizzati con personale di terra.

Le imprese intervistate, suddivise per porto, sono le seguenti:

Palermo

1. Portitalia srl
2. Palermo Euro Terminal Srl
3. Mageco soc. coop. arl
4. Gnv SpA
5. Clp Soc. coop. arl (ora è SRL nel 2020 arl)

Termini Imerese

6. Caldara Srl
7. Portitalia Srl
8. Europea Servizi Terminalistici Srl
9. Clp Soc. coop. arl (ora è SRL nel 2020 arl)

Trapani

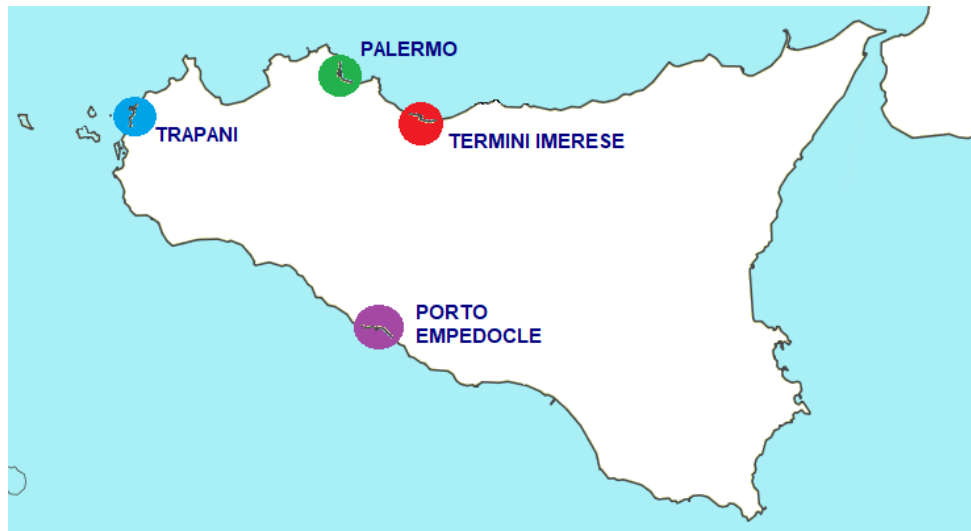
10. Impresa Portuale Srl



11. Europea Servizi Terminalistici Srl
12. Sanges Srl

Porto Empedocle

13. Ormmes Srl
14. Tricoli & Nuara Srl
15. Portitalia Srl
16. Italkali SpA



Le risposte ed analisi dei dati

I dati ottenuti sono stati raccolti ed elaborati in tabelle excel e sono rappresentati secondo criteri di sintesi in forma aggregata, non riconducibili alla singola impresa.

1. PROFILO DELL'AZIENDA

In questa sezione è stato chiesto a ciascuna Impresa di fornire dati relativi alla propria denominazione, forma giuridica, porto in cui opera e per il quale è stato rilasciato il relativo atto autorizzativo, l'eventuale numero di sedi sul territorio nazionale e/o l'appartenenza a gruppi societari, il settore di attività ed informazioni sul numero di dipendenti. È stato chiesto, inoltre, di conoscere il numero di giornate di lavoro temporaneo fornite dall'impresa ex art.17 nell'ultimo triennio.

Al fine di ottenere un quadro più esaustivo di ogni porto in cui l'impresa svolge l'attività autorizzata, è stato chiesto alle Imprese se il proprio piano industriale contenesse previsioni di ampliamento o

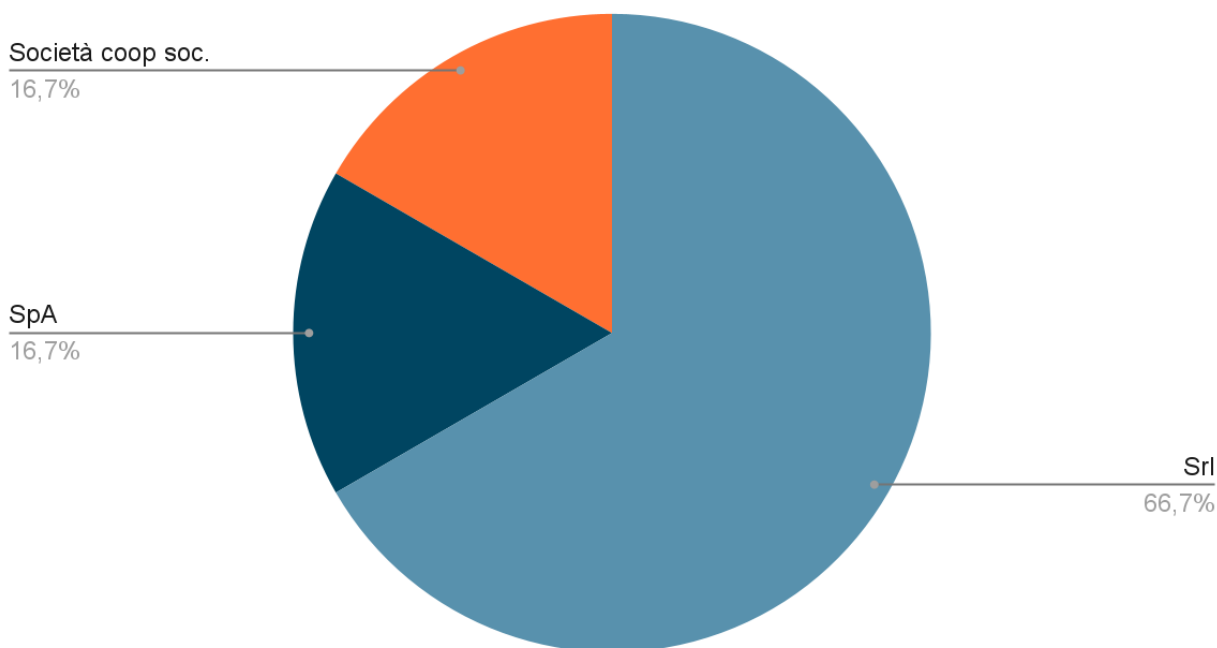


diminuzione di operazioni o servizi, per effetto, anche, di crescite o contrazioni del mercato che potrebbero ripercuotersi sul fatturato futuro. Analoghe informazioni sono state richieste per il triennio appena trascorso.

a) Forma giuridica

La maggioranza delle imprese intervistate (8 su 12) è costituita in forma societaria a responsabilità limitata, 2 a partecipazione azionaria e 2 in forma di società cooperativa (la CLP dal 2021 ha cambiato forma societaria passando ad S.r.l.).

Forma giuridica su 16 imprese



Il codice ATECO dell'attività primaria delle imprese è per 5 imprese 52.24.2 "movimento merci relativo a trasporti marittimi e fluviali", per altre 4 imprese è 52.22.09 "altre attività dei servizi connessi al trasporto per vie d'acqua dei passeggeri". Le rimanenti 3 imprese hanno altre attività primarie pur contemplando fra le attività secondarie quelle connesse al traffico portuale.

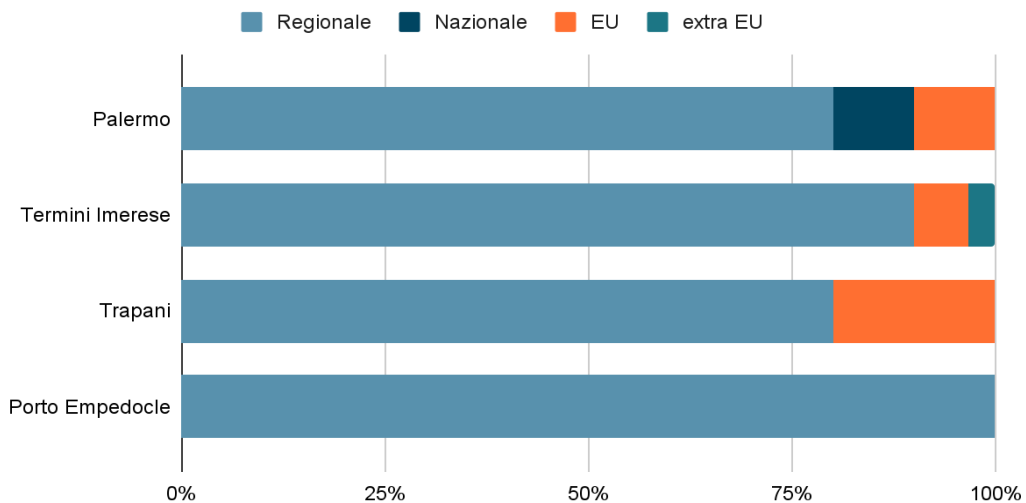
Si nota come il "core business" della maggioranza delle società è rappresentato dall'attività connessa all'ambiente porto.

b) situazione del mercato



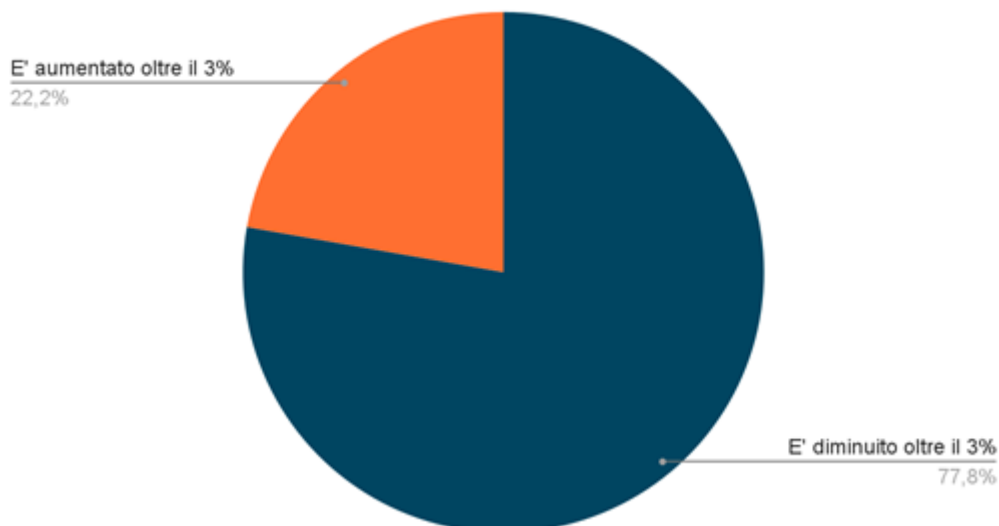
Il 25% delle imprese dichiara di lavorare in più porti del network con una presenza sul mercato così suddivisa:

Regionale, Nazionale, EU e extra EU



Relativamente al fatturato degli ultimi tre anni, gli intervistati hanno comunicato prevalentemente una diminuzione (3 imprese non hanno fornito risposta).

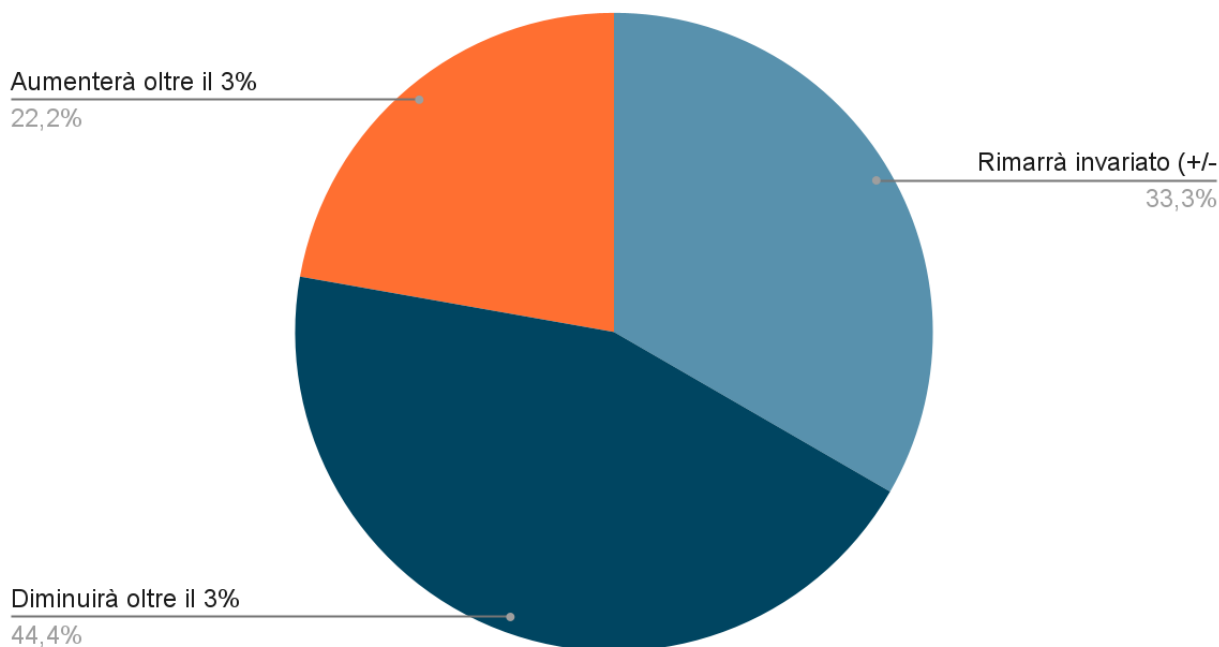
Fatturato triennio 2018-2020



La previsione dell'andamento del fatturato per il prossimo triennio si prospetta sempre in diminuzione (3 imprese non hanno fornito risposta).



Fatturato triennio 2021-2023



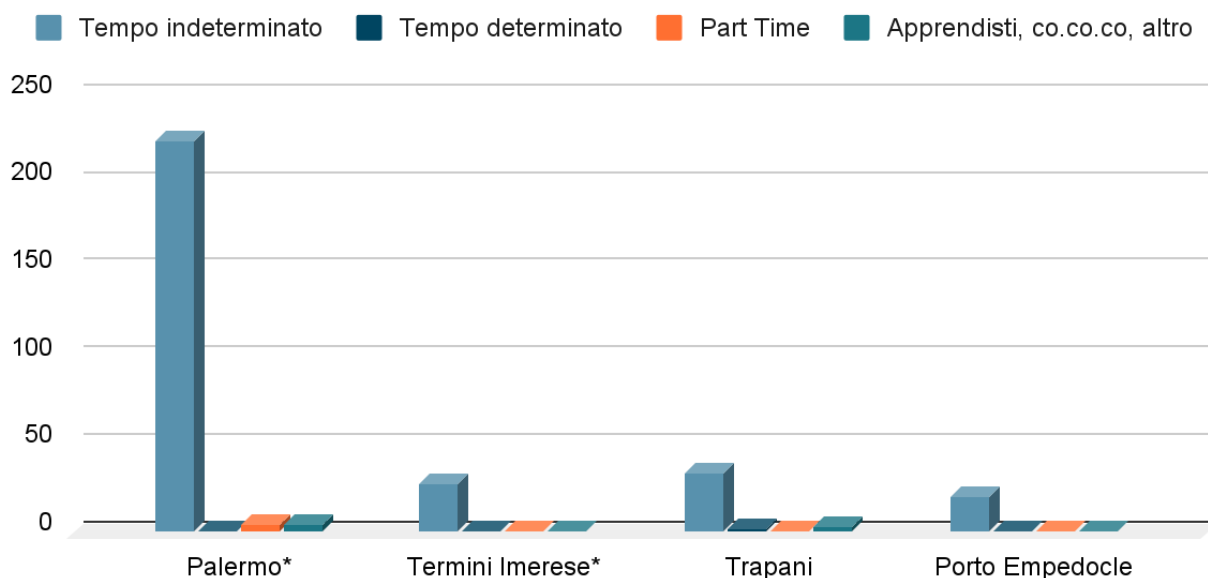
L'andamento in calo del superiore grafico, rapportato alle risposte fornite dalle imprese circa l'intenzione di ampliare o diminuire le operazioni e/o i servizi portuali autorizzati, trova ampio riscontro nelle risposte fornite, laddove tutte le imprese, eccetto due che riferiscono di voler ampliare i servizi portuali, non hanno manifestato l'intenzione di modificare le autorizzazioni in essere.

c) Situazione del personale al 31.12.2020

I lavoratori delle imprese ammontano complessivamente a 327 unità, di cui, 304 assunti con contratto a tempo indeterminato e distribuiti per la maggior parte nel porto core del network (Palermo), come di seguito rappresentato:



Lavoratori



* dati per un'impresa art. 16 e quella art.17 ripartiti sulla base delle toccate nave del 2020

Si evidenzia che i lavoratori di un'impresa art.16 e quelli della società ex art. 17 operano sia nel porto di Palermo che in quello di Termini Imerese, considerata la vicinanza dei due scali portuali. Per le finalità del presente Piano, detti lavoratori sono stati suddivisi in ragione del numero delle toccate nave dei due porti nel 2020 decurtato del numero navi crociera.

2. RECRUITING ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

Questa sezione espone l'evoluzione che ha avuto il personale dipendente nell'anno 2020. A tal fine è stato chiesto alle imprese portuali se nel corso dell'ultimo anno fosse subentrata la necessità di assumere nuove unità o se l'impresa, a seguito di licenziamenti, dimissioni o pensionamenti avesse previsto un reintegro della forza lavoro. Sono state, altresì, domandate le previsioni per il prossimo biennio di eventuali nuove assunzioni, specificando mansioni e tipologia di contratto da applicare. Si è chiesto, infine, se l'Impresa è edotta circa la possibilità di effettuare stage formativi usufruendo di incentivi statali, i quali, unitamente a sgravi fiscali possono essere ottenuti anche per nuove assunzioni.

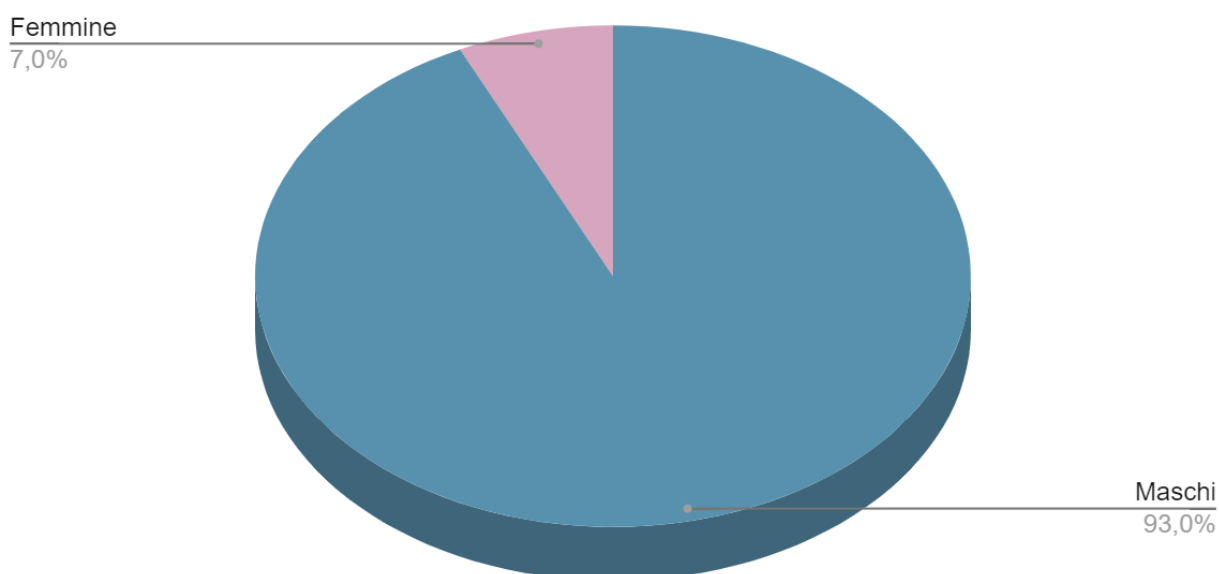


Profilo dei dipendenti

Di seguito vengono riportati i dati che le imprese hanno fornito riguardanti le caratteristiche della forza lavoro a disposizione. Sono stati, inoltre, acquisiti elementi circa le caratteristiche anagrafiche specificando il sesso e le fasce di età, nonché il livello di istruzione. Questa indagine ha consentito di tracciare un profilo più specifico delle singole professionalità presenti nei porti.

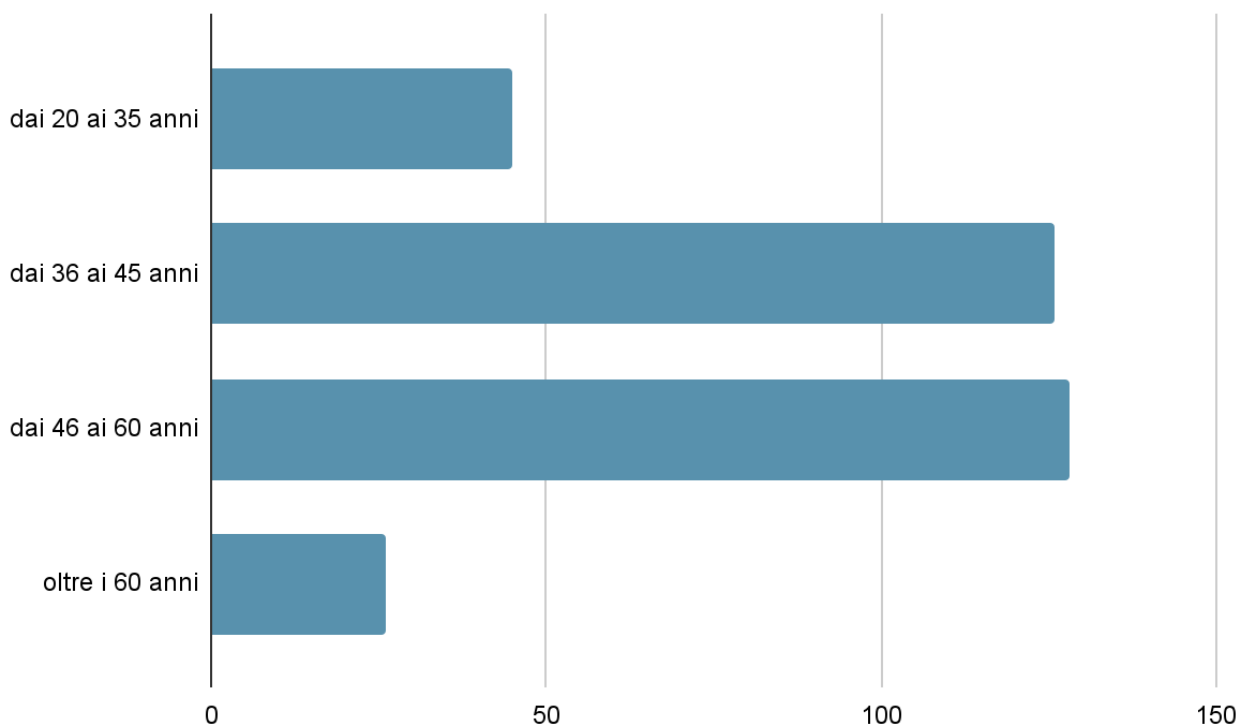
- **Percentuale di genere**

Su un totale complessivo di 327 unità al 31.12.2020, la percentuale di dipendenti di sesso femminile rappresenta circa il 7% della forza lavoro impiegata.



- **Percentuale età anagrafica**

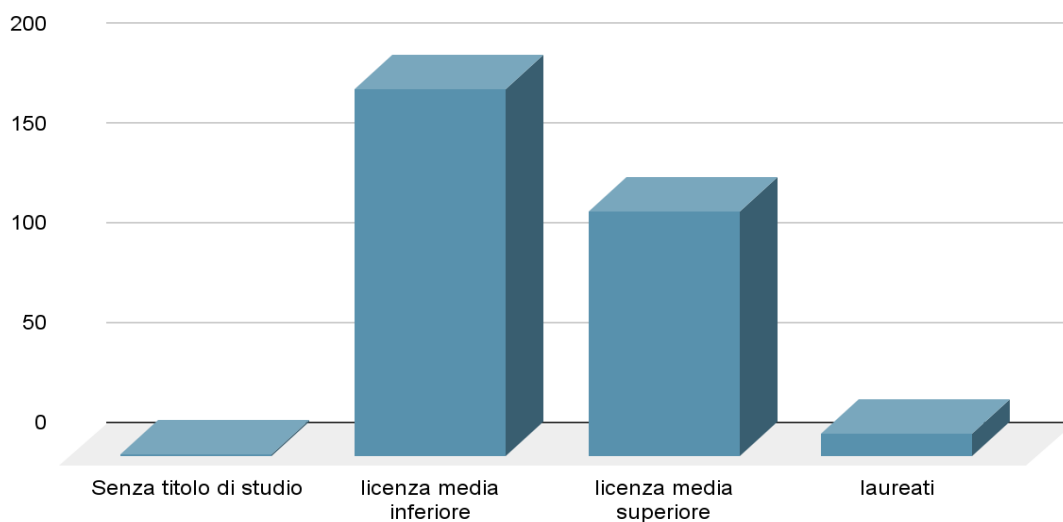
La maggioranza dei lavoratori presenti nei porti del network ricade nelle fasce 26-45 e 46-60 anni. Dai dati in possesso si evidenzia che la suddivisione per età non è simile nei porti: in particolare, tutti gli over 60 e la maggioranza dei lavoratori ricadenti nella fascia 46-60 (98, su un totale di 130), sono impiegati nel porto di Palermo.



- **Tasso di scolarizzazione**

Il grafico sottostante evidenzia che la percentuale maggiore della forza lavoro è rappresentata da soggetti con il titolo di licenza media ed a seguire, da soggetti con titolo licenza media superiore. La percentuale si abbassa moltissimo se riferita ai laureati.

livello istruzione



- **Dimensionamento organico**



Nel corso del 2020 le imprese hanno riscontrato la necessità di dover assumere personale: 12 unità a Palermo, di cui 10 stagionali, 1 unità a Trapani e 2 a Porto Empedocle. In un caso solamente è stata dichiarata una contrazione di organico ed un'impresa ha assunto personale per sostituzione di quello uscente.

Complessivamente, solo circa la metà delle imprese portuali ha manifestato l'intenzione di assumere personale nel prossimo biennio, come meglio rappresentato nella tabella seguente

PORTO	Fabbisogno di assunzione personale biennio 2021-2022
Palermo	92
Termini Imerese	2
Trapani	5
Porto Empedocle	0

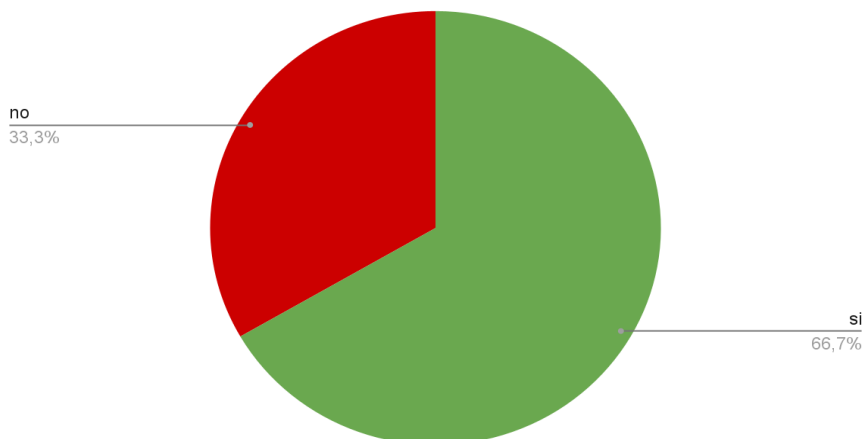
Nel suddetto conteggio per il porto di Palermo non sono ricomprese le n.98 unità che sono transitate dall'impresa ex art. 17 ad un'impresa ex art. 16 della Legge, la quale nel 2020 ha subito la fuoriuscita di 8 dipendenti. Sono stati conteggiati, invece gli 81 dipendenti assunti dall'impresa ex art. 17 del porto di Palermo, in conseguenza del suddetto transito. Di fatto è stata quasi ripristinata la consistenza dell'impresa ex art. 17 (oggi 81 dipendenti in luogo dei 98 transitati all'impresa ex art. 16), con previsione di pieno ripristino entro i prossimi 18 mesi.

Negli scali di Trapani e Porto Empedocle – dove non è presente l'impresa ex art. 17 – il personale che le imprese intendono assumere è per lo più stagionale, per assorbire i picchi di fabbisogno legati all'andamento del mercato. Tenuto conto del limite massimo del 20% di assunzioni a tempo determinato rispetto al personale in forza con contratto a tempo indeterminato previsto dall'art. 61 del CCNL dei Porti, nel breve periodo si prospetta la possibilità di valutare l'istituzione dell'impresa ex art. 17 nei restanti scali di Trapani e Porto Empedocle.

Per quanto riguarda l'ingresso dei giovani al mondo del lavoro e la possibilità di effettuare stage formativi, la maggioranza delle imprese ha dato disponibilità ad ospitare degli stagisti dichiarando di essere a conoscenza degli incentivi statali attualmente in essere.



Disponibilità accoglimento stagisti



La quasi totalità delle imprese (10 su 12) si dichiara a conoscenza degli incentivi e sgravi fiscali che agevolano le aziende per le nuove assunzioni.

3.FABBISOGNO FORMATIVO DELL'AZIENDA

Le imprese sono state interrogate circa l'intenzione di formare il personale già in forza per ulteriori mansioni e/o per meglio rispondere alle necessità aziendali. Per meglio esplicitare queste informazioni si è chiesto di compilare una tabella riportante le attrezzature di lavoro previste nell'accordo Stato- Regioni del 22.02.2012 e di indicare il personale abilitato alla conduzione dei mezzi dichiarati. Si è chiesto, inoltre, di indicare l'eventuale necessità formativa per altri settori, come ad esempio: ICT, linguistici o patenti di guida, nonché di specificare il numero medio di ore di eventuale formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, svolte nel corso del 2020.

Dall'analisi effettuata sulle risposte fornite dalle imprese sono risultate alcune informazioni importanti che gettano le basi per poter efficacemente strutturare il Piano operativo di intervento.

Al fine di rilevare necessità formative che richiedano una polivalenza del lavoratore, è stato chiesto alle imprese se intendono formare il personale già in forza per poter svolgere ulteriori mansioni. 8 imprese su 12 hanno risposto in maniera affermativa.

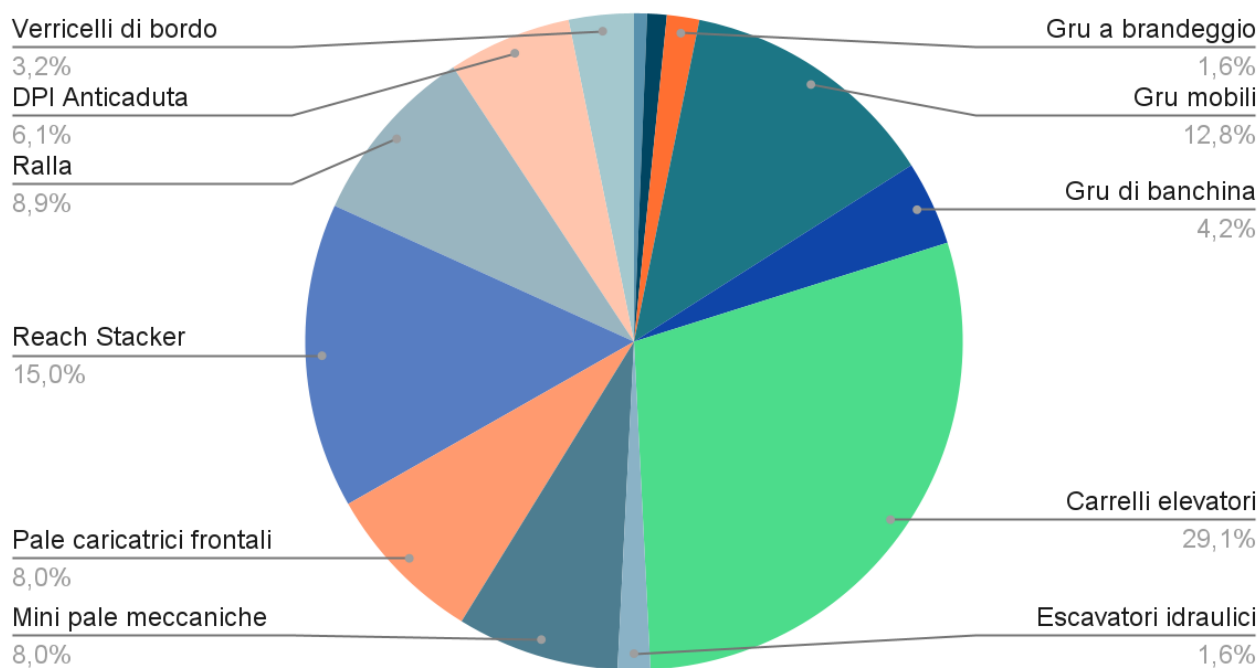
Le imprese non hanno espresso bisogni formativi di carattere linguistico, informatico o di particolari specializzazioni, eccetto una che ha palesato la necessità di rinnovare le patenti di guida C e le CQC.

Relativamente alla formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81/08, mediamente, nel 2020 le imprese hanno svolto corsi di formazione/informazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, per 85,4 ore.



La formazione dei lavoratori ex art. 73, c. 5, del D.Lgs 81/08 secondo le previsioni dell'accordo Stato-Regioni del 22.02.2012 è come di seguito ripartita (dati a tutto il 31.12.2020):

Abilitazione conduzione mezzi ex art. 73, c.5, D.Lgs. 81/08

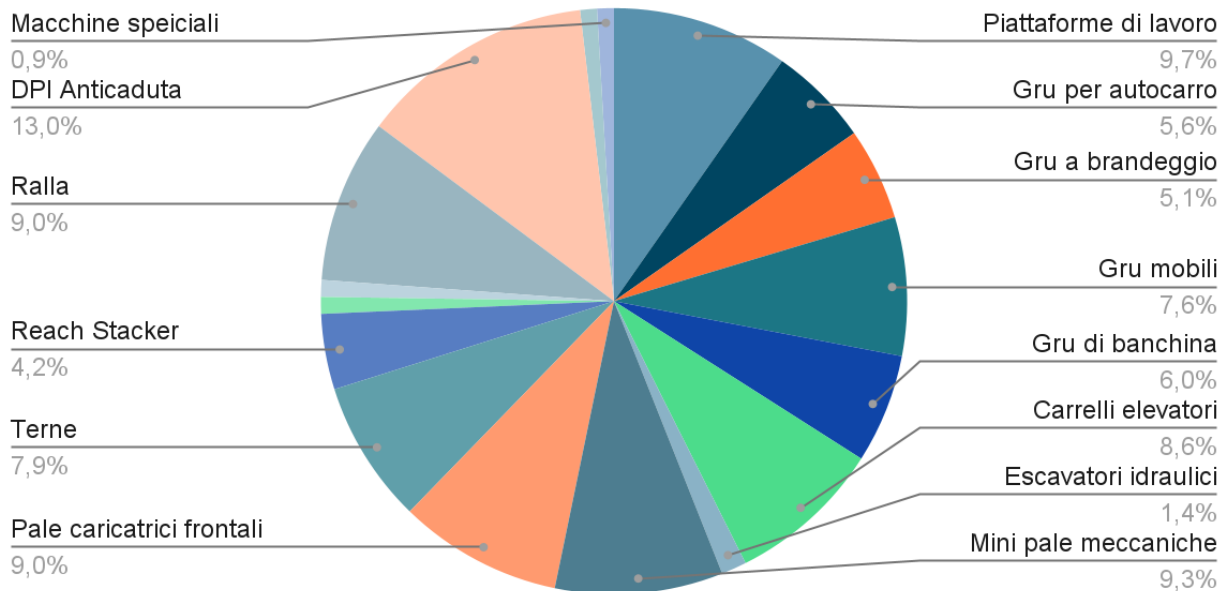


La maggior parte dei lavoratori è abilitata alla conduzione di carrelli elevatori.

Le imprese, similmente, hanno manifestato la necessità di effettuare altra formazione sempre in materia di sicurezza, per conseguire l'abilitazione alla conduzione dei mezzi come di seguito indicato:



Fabbisogno formazione abilitazione cond. mezzi ex art. 73, c.5, D.Lgs. 81/08



Dai dati ottenuti emerge un bisogno formativo copioso ed eterogeneo.

Utilizzo impresa ex art. 17 della Legge

Come già detto, solo per i porti di Palermo e Termini Imerese è stata istituita l'impresa ex art. 17 della Legge per la fornitura di lavoro temporaneo.

Complessivamente nell'ultimo triennio le giornate lavorate comunicate dalle imprese ex art. 16 della Legge risultano essere:

GIORNATE LAVORATE	2018	2019	2020
Palermo	12.717	14.576	14.851
Termini Imerese	3.267	2.519	2.188

Le giornate di Indennità di Mancato Avviamento nel triennio 2018 -2020 è risultata, rispettivamente, pari a 4.973, 3.243, 4.411 con un valore medio di 4.209 giornate.

In particolare nell'anno 2020 per i porti di Palermo e Termini Imerese la richiesta di fornitura di lavoro temporaneo è concentrata sull'impresa art. 16 che ha acquisito nel 2021 tutti i lavoratori in forza all'impresa art. 17 (n.° 98 dipendenti). E' presumibile, pertanto, dal 2021 un decremento delle giornate lavorate da parte dell'impresa ex art. 17 della Legge ove la stessa rimanga esclusivamente



negli scali di Palermo e Termini Imerese, pur considerando che, al momento, l'organico è stato ridotto ad 81 unità.

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 Sicilia Occidentale, limitatamente alle imprese di cui agli articoli 16 e 17 della Legge.

Quanto emerso delinea uno spaccato reale, sebbene non comprensivo, di tutte le categorie di lavoratori, dell'impronta occupazionale presente nei porti del Sistema e, in particolare, dalla conclusione del precedente Piano, si prosegue con un monitoraggio delle risorse umane più preciso e dettagliato. Una visione più nitida e la conseguente analisi prospettica, elaborata attraverso la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti, 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.

Questo documento si configura in primis, quale "strumento di riflessione", raccogliitore 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.

Il presente documento ha messo in evidenza il fabbisogno formativo delle imprese che operano in porto e la possibile istituzione di percorsi formativi specifici condivisi anche con le modalità di cui all'art. 17 comma 15-bis della Legge.

Dall'analisi è emerso che per i porti di Palermo e Termini Imerese la richiesta di fornitura di lavoro temporaneo è maggiormente concentrata sull'impresa art. 16 che ha acquisito nel 2021 tutti i lavoratori in forza all'impresa art. 17 (n.° 98 dipendenti). E' presumibile, pertanto, dal 2021 un decremento delle giornate lavorate da parte dell'impresa ex art. 17 della Legge ove la stessa rimanga esclusivamente negli scali di Palermo e Termini Imerese. Una possibile soluzione è estendere in via sperimentale l'operatività dell'impresa ex art. 17 ai rimanenti porti del network, al fine di acquisire i dati necessari per una nuova valutazione dell'organico.

Si ritiene, dunque, che le politiche di intervento nel settore lavorativo debbano essere espresse attraverso opportune interlocuzioni con le parti sociali, sulla base dei dati presenti nel Piano, in modo da elaborare azioni propositive o fruire di elementi di confronto in occasione di un eventuale istruttoria per l'implementazione delle suddette politiche.