LA GAZZETTA MARITTIMA

I QUADERNI.

AdSP Nord Tirreno
IL FATTORE UMANO

Speciale AdSP MTS 2022

DA OLTRE 40 ANNI CON MSC
AL SERVIZIO DELLA CLIENTELA, VERSO
LE PRINCIPALI DESTINAZIONI DEL MONDO

LIVORNO Piazza dei Legnami, 21
Phone 0586 248111 (25 linee) Fax 0586 248200 (5 linee)
E-mail: it015-spadonia@mscspadoni.it

SOMMARIO

5 C'era una volta il Far West

7 Piano Organico Porto *(Triennio 2021-2023)*

LA GAZZETTA MARITTIMA
Organo ufficiale della «SPEDIMAR», Associazione fra le Case di Spedizioni Marittime

Direttore responsabile
ANTONIO FULVI

Commerciale/PR/Amm.
STEFANO BENENATI

Grafica e impaginazione
GRAZIA BOSONE

Direzione e redazione
57123 Livorno - Via Fiume, 23
Tel. 0586893358 - Fax 0586892324

E-mail:redazione@lagazmar.191.it
Amministrazione e pubblicità
Società Editoriale Marittima a R.L.
57123 Livorno

USPI Associata all'USPI Unione Stampa Periodica Italiana

È vietata la riproduzione anche parziale di articoli, grafici e fotografie senza citarne la fonte.

Fotocomposizione: «La Gazzetta Marittima» - Tel. 0586893358

Stampa: Centro Tipografico Livornese s.n.c. - Tel. 0586806376

Supplemento a
"LA GAZZETTA MARITTIMA"
n° 21 del 16 Marzo 2022 - P.I. 45%

Radiografia fino all'osso d'un Sistema Portuale

Nel complesso, articolato eppure ancora non totalmente aggiornato codice di regolamentazione delle Autorità di Sistema Portuale, il rapporto con le entità pubbliche e specialmente private che operano all'interno della cinta doganale è forse uno dei compiti meno conosciuti dagli stessi operatori. E invece è uno dei più importanti, perché ogni entità portuale è fatta da imprese, uffici e strutture: ma anche e specialmente di uomini.

Nel parlare delle AdSP e dei loro compiti ci si ferma, in genere, con le regole relative alle concessioni doganali, alle gare per le stesse e per altri servizi, alle funzioni meramente amministrative e programmatorie, i cosiddetti piani operativi triennali. Uno dei controlli che i controllori centrali - ministeri, Art, Corte dei Conti, eccetera - svolgono con più o meno puntigliosità è quello sulla spesa di gestione: con il "mantra" del mantenere l'attivo del bilancio, condizione "sine qua non" (almeno sulla carta) per non rischiare il commissariamento. Sono le regole che furono sancite già con la creazione delle Autorità Portuali con la legge 84/94: la riformina che è seguita non ha cambiato molto e a sua volta sarebbe, secondo i più da riformare nuovamente. Punti di vista.

*

Quello che però è certo da salvare è il compito - che l'AdSP del Tirreno Settentrionale ha svolto ed è materia di questo nostro quaderno di redarre ogni tre anni un piano sull'organico dei porti del proprio sistema, scandagliandone i bisogni professionali, le realtà in essere sul piano delle specializzazioni, i rendimenti e i punti di

criticità. Si punta, per inquadrare la realtà, su analisi approfondite, che nella fattispecie sono state svolte dall'Ufficio del Lavoro Portuale di Livorno, con il supporto tecnico-professionale di una società specializzata. E i risultati si sono visti nell'articolato rapporto presentato al Comitato di Gestione, disponibile sul sito dell'AdSP, e che noi abbiamo cercato di riassumere (vista la sua estensione, incompatibile con il numero delle pagine dei nostri quaderni) richiamando i punti che ci sono sembrati più significativi.

*

Uno degli elementi di forza del piano è che oltre al dovere di mettere insieme dati e rilievi l'AdSP ha anche il compito di intervenire dove le criticità possano mettere in difficoltà il rendimento del porto. In sostanza: ci sono - rara avis, bisogna ammetterlo - gli strumenti per intervenire e correggere. Nessuno intende adottarli in chiave punitiva - e il presidente dell'AdSP Luciano Guerrieri ha voluto sottolinearlo - ma questo non vuol dire che nel caso di macroscopiche inadempienze agli accordi per le concessioni si possa e si voglia lasciar correre.

Va anche ricordato che il piano qui di seguito ricordato è il secondo elaborato dall'Autorità di Sistema del Tirreno Settentrionale: e naturalmente occorrerà del tempo perché a questi elementi esposti nelle pagine che seguono siano seguiti da eventuali interventi dall'alto. Ma ci saranno: l'hanno confermato sia il presidente Guerrieri sia il segretario generale Paroli. Due personaggi, al di là delle cariche, con esperienza più che pluridecennale sui problemi specifici della portuali e della più dettagliata pubblica amministrazione. Contando, ovviamente, sulla collaborazione fattiva e leale di tutti. Auguri.

Antonio Fulvi

NOSTRA INTERVISTA AL PRESIDENTE LUCIANO GUERRIERI

C'era una volta il Far West

Pietro Cosentino – Luciano Guerrieri – Matteo Paroli.

LIVORNO – *C'è indagine ed indagine, anche all'interno dei sistemi portuali, sui quali vigilano - e a volte sembrerebbe che incombano - forse anche troppi uffici ed agenzie statali. Nel nostro caso però, l'indagine espressamente richiesta dalla riforma portuale e siglata come POP, ovvero Piano Operativo Portuale, va davvero all'anima delle cose. Tanto da aver impegnato non solo l'Ufficio del Lavoro Portuale in toto quanto il consulente esterno ISFOR e l'intero vertice dell'AdSP. Così a rispondere alla nostra tradizionale intervista il presidente Luciano Guerrieri si è fatto fiancheggiare dal segretario generale Matteo Paroli e dallo specialista dell'Ufficio del Lavoro Portuale Pietro Cosentino. Un'intervista insomma a tre voci, sia pure con quella del presidente in prima battuta.*

Il POP che avete presentato di recente al Comitato di Gestione si propone di conoscere davvero a fondo "corpo e anima" del sistema. Con quale obiettivo?

"La materia del lavoro portuale rappresenta la base strategica che incide sia sulla competitività degli scali che sul loro equilibrio interno. Il POP ci consente di affrontare le varie situazioni, comprese quelle di crisi, per rendere più efficace l'azione amministrativa e la strategia programmatoria a più lungo respiro".

Vi siete dati alcune priorità, una volta completata l'analisi?

"Ce ne sono sostanzialmente due: il riequilibrio della forza lavoro in porto, tra articoli 17,15 e 18 e la valutazione operativa sulle competenze e specializzazioni professionali degli addetti alle imprese ex 18 e 16 anche sul piano della dotazione organica. Tra le priorità quella di verificare la tenuta di ALP, dove la forza lavoro sembra esigua rispetto a quella complessiva in porto".

In effetti il POP disegna un Sistema Portuale, sia per Livorno che per Piombino, con alcune criticità, tra le quali lo scarso livello generale di professionalità in alcune imprese…

"Da qui l'impegno nostro di riportare a parametri corretti, non certo con la forza ma con la collaborazione e con l'incremento delle iniziative di formazione e specializzazione. Specialmente tra coloro che entrano oggi nel lavoro portuale occorrono professionalità adeguate e certificate. E insieme occorre il rispetto delle regole, che ci sono ed hanno importanza. In altre parole deve essere chiaro che è finito il Far West sulle banchine".

Un'indagine come quella del POP è un grande lavoro, ma se rimane ferma rischia di essere presto superata, perché le dinamiche portuali sono a tutti i livelli veloci…

"E proprio per questo è previsto che i dati verranno aggiornati su base mensile, in una collaborazione con tutte le componenti del Sistema Portuale; e anche nel loro preciso interesse".

A.F.

MARITIME SOLUTIONS
since 1895

NERI
1895

WWW.NERIGROUP.NET

A CUSTOMIZED APPROACH
TO SAFE AND EFFICIENT OPERATIONS SINCE 1895

TOWAGE EMERGENCY RESPONSE
SALVAGE AND WRECK REMOVAL
OIL AND GAS OSV SERVICES
OIL SPILL RESPONSE

OILS AND CHEMICALS PRODUCTS
COASTAL STORAGE DEPOTS
PORT AND INLAND LOGISTIC TERMINALS

ZAKI.IT

Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale
Porti di Livorno – Piombino – Portoferraio – Rio Marina – Cavo - Capraia Isola

Piano Organico Porto

(Triennio 2021-2023)

(articolo 8, comma 3, lett. s-bis, della legge n. 84 del 1994)

Premessa

Il presente Piano Organico Porto aggiorna il precedente adottato dal Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale (d'ora in poi AdSP MTS) in data 23.12.2020. Come giustamente sottolineato nelle pagine del sito del lavoro portuale dell'Ente (www.lavoroportuale.portialtotirreno.it), il Piano rappresenta:

- per l'AdSP MTS, un'occasione di verifica dell'andamento del lavoro in porto, nonché uno strumento di pianificazione dell'intervento dell'amministrazione per l'adeguamento e l'aggiornamento delle competenze degli addetti;
- per i lavoratori, l'opportunità di attirare l'attenzione sulla qualità, sulle condizioni di lavoro in porto e per ribadire il valore strategico del loro contributo per lo sviluppo dell'AdSP.

L'aggiornamento di quest'anno costituisce inoltre la prima tappa di un percorso congiunto di approfondimento e di studio avviato dall'AdSP MTS con l'ISFORT (società di consulenza che vanta un'ampia esperienza in materia di shipping e lavoro portuale) orientato a rigenerare e a potenziare l'attenzione dell'amministrazione sui temi del lavoro portuale nella convinzione che esso rappresenti un asset strategico fondamentale per migliorare la posizione competitiva dei porti dell'AdSP.
Il documento che segue richiama in apertura i principali elementi di scenario che caratterizzano il mondo dello shipping e del lavoro in porto al livello nazionale ed internazionale mettendoli a confronto con l'attuale posizionamento di mercato dei Porti dell'AdSP MTS. Successivamente il testo descrive il metodo di lavoro adottato per l'elaborazione del Piano e le principali evidenze emerse. In chiusura infine dopo aver richiamato i principali nodi critici, emersi dall'elaborazione delle informazioni raccolte, si indicano anche una serie di piste di lavoro attorno a cui lavorare negli anni a venire.

Quadro normativo di riferimento

L'obbligo per le AdSP di redigere il Piano Organico Porto nasce nell'ambito dall'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. Il rinnovato impianto normativo ed i successivi decreti hanno ampliato gli spazi di intervento delle Autorità di Sistema Portuale a proposito della qualificazione e dell'aggiornamento professionale degli addetti portuali.
Si tratta pertanto di un documento aperto al contributo di tutti gli attori della scena portuale ed elaborato secondo un principio di trasparenza, sia nella rilevazione dei dati, sia nella loro elaborazione, sia - infine - nella definizione delle sue conclusioni. Al fine di chiarire i contorni dell'azione amministrativa in merito alla predisposizione del Piano è utile richiamare quanto prescrive il DL 232/2017 che a tale proposito indica che ciascuna Autorità di Sistema Portuale è chiamata 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."

Elementi di scenario

Lo scenario in cui si inserisce il presente piano è indubbiamente influenzato, da una parte, dalle dinamiche dello shipping e, dall'altra, dall'evoluzione del mondo portuale. Nelle pagine che seguono si cercherà di richiamare brevemente tali fenomeni, sia nella loro dimensione internazionale che nazionale dando conto anche del posizionamento del contesto peculiare dell'AdSP MTS.

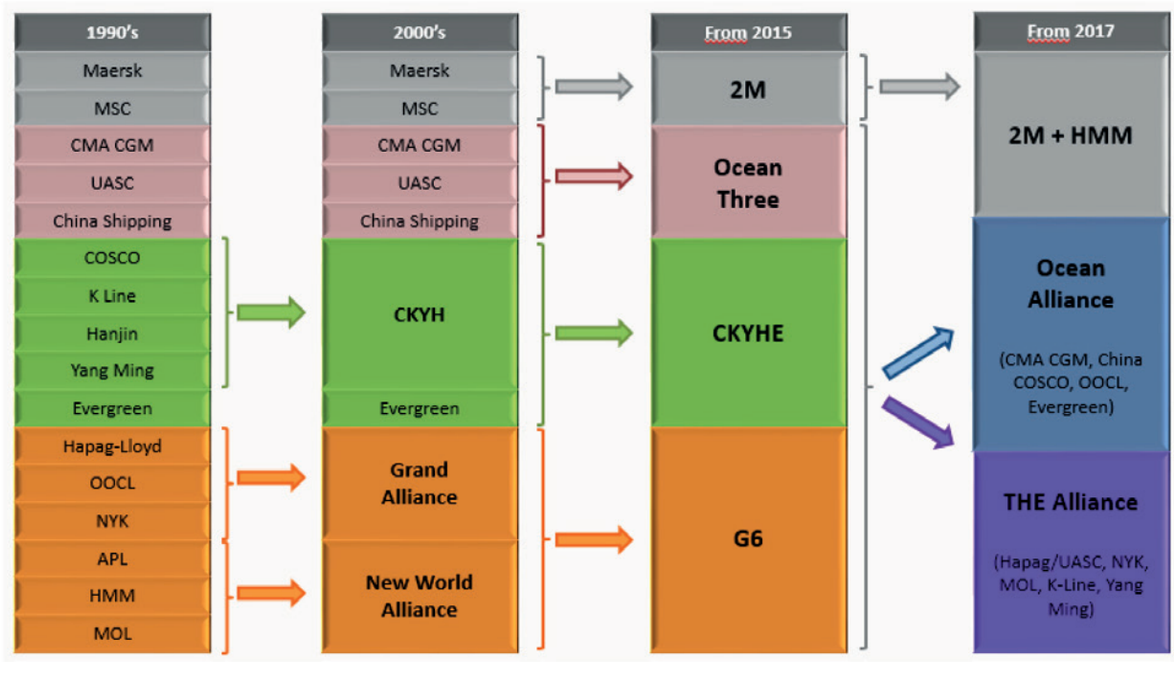
L'impatto sui porti delle dinamiche dello shipping

Il contesto internazionale

− *La polarizzazione del mercato dei trasporti marittimi*

Il tema del controllo commerciale delle vie di comunicazione è antico, oggetto di dispute, anche violente, tra mondi e culture distanti tra loro. Governi locali e istituzioni sovranazionali hanno più di recente posto in essere legislazioni nazionali e accordi multilaterali tesi a evitare posizioni dominanti al fine di garantire condizioni eque di accesso al mercato.
Lo sviluppo dei sistemi di trasporto ha favorito, da una parte l'integrazione dei mercati, dall'altra una evidente dipendenza reciproca tra Paesi e Regioni fornitrici di materie prime, sede di imprese di trasformazione, bacini di consumo. Per mettere al riparo gli scambi internazionali di merce da potenziali conflitti commerciali tra compagnie di shipping, o esasperate strategie tese a sbaragliare la concorrenza (dumping), già dalla fine dell'ottocento le connessioni marittime intercontinentali sono state a vario titolo esentate dalla regolazione antitrust, soprattutto per quel che concerne la stipula di accordi tra operatori (cartelli, alleanze, conferenze).
Dalla fine dell'800 ad oggi tale principio è stato applicato in modalità differenti. L'Unione Europea nel 2020, tra le iniziative intraprese per sostenere le imprese di shipping fiaccate dalla crisi generata dalla diffusione della pandemia COVID-19 - ha ulteriormente rinnovato (come era già avvenuto nel 2014), fino al prossimo 25 aprile 2024, il proprio provvedimento in tema di esenzione delle regole antitrust (Consortia Block Exemption Regulation – CBER n. 906/2009).
L'esenzione, se da una parte ha consentito il pieno sviluppo del commercio internazionale e del trasporto marittimo, dall'altra ha agevolato un processo di concentrazione che negli ultimi 30 anni si è particolarmente accelerato.
L'impatto delle alleanze strategiche, pur avendo evitato conflitti commerciali, ha però indebolito il panorama imprenditoriale che si è asciugato nell'ambito di processi di fusione e di acquisizione tra compagnie marittime, che dal 2017 sono raggruppate in sole tre alleanze (Ocean Alliance, 2M e "The" Alliance) capaci di rappresentare il 93% dei servizi Est-Ovest e dunque di operare in un regime di sostanziale oligopolio (Unctad, 2018; ITF, 2018) **(Graf. 1)**.

Graf. 1 – Da 16 compagnie marittime nel 1990 a tre grandi alleanze nel 2020
Fonte: Elaborazione Isfort su dati PSA International



Tab. 1 – Incremento tariffe scambi Far-East Europa e Far-East Stati Uniti
Fonte: Drewry, 2021

STOP FREIGHT RATES BY DREWRY - US $ X 40' BOX				INCR. % 2020 SU 2019	INCR. % 2021 SU 2020	INCR. % 2021 SU 2019
DIRETTRICE	SETT. 2019	SETT. 2020	SETT. 2021			
COMPOSITE INDEX	1.262	2.644	10.084	109,51%	281,39%	799,05%
SHANGHAI-ROTTERDAM	1.247	2.294	14.287	83,96%	522,80%	1145,71%
SHANGHAI-GENOVA	1.395	2.689	13.543	92,76%	403,64%	970,82%
SHANGHAI-LOS ANGELES	1.404	4.085	11.569	190,95%	183,21%	824,00%
SHANGHAI-NEW YORK	2.574	4.879	15.124	89,55%	209,98%	587,57%

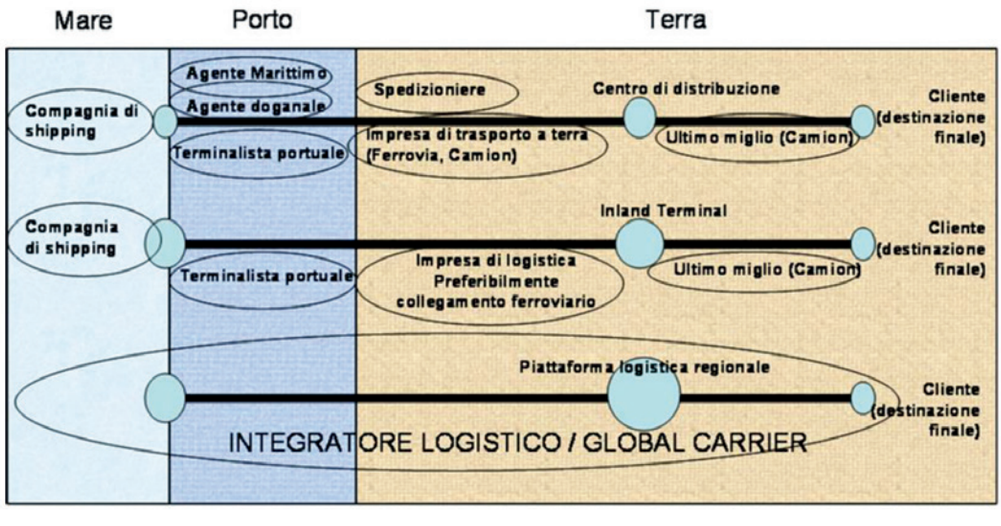
− La recente questione dell'incremento dei noli

La fine della fase acuta della pandemia COVID-19 ha consentito già nella seconda metà del 2020 il riavvio di molte attività produttive e commerciali a livello internazionale con evidenti impatti sul traffico commerciale e conseguentemente sulle tariffe applicate ai servizi di trasporto transoceanici.
La corsa all'incremento delle quotazioni di nolo sulle relazioni tra il Far-East e l'Europa e tra il Far-East e gli Stati Uniti dalla fine del 2019 ad oggi è cresciuto a ritmi vertiginosi, con evidenti effetti sui profitti operativi accumulati dalle primarie compagnie marittime specializzate nel trasporto transoceanico di container, i quali in questi mesi hanno registrato una crescita generale media tra il 30 e il 50% rispetto al 2020.
I tassi di crescita sono particolarmente consistenti tanto da lasciar pensare ad un effetto bolla speculativa sull'intero settore **(Tab. 1)**.
Senza volere entrare eccessivamente nel dettaglio vi sono tuttavia alcuni elementi congiunturali che indubbiamente stanno influendo su una crescita esponenziale della domanda cui corrisponde una limitata capacità dell'offerta di rispondere con efficacia ed efficienza. Da una parte, la ripartenza delle attività economiche dopo il lock-down imposto dai provvedimenti sanitari di contrasto alla pandemia COVID-19 ha di fatto congestionato la supply-chain mondiale, esasperando il tradizionale sbilanciamento tra aree di produzione e aree di consumo, dall'altra non si può trascurare l'effetto, già precedentemente richiamato, di una eccessiva concentrazione dell'offerta di trasporto transoceanico in numero ristretto di operatori, che forse le Autorità pubbliche di controllo nazionali ed internazionali della concorrenza avrebbero dovuto controllare con maggiore vigore.

− Il rischio di colonizzazione dei servizi portuali

La strategia dei principali attori dei processi di concentrazione cui si è fatto cenno poc'anzi non sembra limitarsi alla frazione marittima delle catene logistiche, ma punta a raggiungere il controllo dell'intera catena, al fine di sfruttare le economie di scala generate dall'ottimizzazione delle operazioni, ma anche dalla riduzione dei costi di intermediazione, e di fidelizzare la clientela accompagnandola lungo tutte le fasi del processo **(Fig. 1)**.

Fig. 1 – Il processo di integrazione delle catene logistiche
Fonte: Elaborazione Isfort



Tab. 2 – Terminal operators nel nord-Europa e cooperazione con compagnie di shipping (2017)
Fonte: Elaborazioni Isfort su dati dei Terminal operators

Terminal operator	Name of terminal	Location	Cooperation with shipping line
Eurogate	Container Terminal Hamburg	Hamburg	
Eurogate	CTB (container terminal Bremerhaven)	Bremerhaven	
Eurogate	NTB (North Sea Terminal Bremerhaven	Bremerhaven	Maersk
Eurogate	MSC Gate	Bremerhaven	MSC
Eurogate	CTW	Wilhelmshaven	Maersk
PSA	Noordzeeterminal	Antwerpen	
PSA	Europaterminal	Antwerpen	
PSA	MPET	Antwerpen	MSC
DP World	Antwerp Gateway	Antwerpen	Cosco pacific, CMA CGM, ZIM
DP World	RWG (Rotterdam World Gateway)	Rotterdam	APL, MOL, HMM, CMA CGM
DP World (GMP)	Terminal de France	Le Havre	CMA CGM
Terminaux de Normandie (TN)	TNMSC	Le Havre	MSC
Terminaux de Normandie (TN)	TPO	Le havre	
HHLA	CTA (Container Terminal Altenwerder)	Hamburg	Hapag-Lloyd
HHLA	CTB (container terminal Burchardkai)	Hamburg	
HHLA	CTT (Container Terminal Tollerort)	Hamburg	
Hutchison Ports	ECT Delta terminal Rotterdam	Rotterdam	MSC
Hutchison Ports	ECT Euromax terminal Rotterdam	Rotterdam	Cosco Pacific
APM	APM Terminals Rotterdam	Rotterdam	Maersk
APM	APM Terminals Maasvlakte II	Rotterdam	Maersk

Le compagnie marittime hanno focalizzato l'attenzione sui terminal operators e i servizi di trasporto terrestre. La presenza di compagnie di Shipping associate nelle alleanze e proprietarie (in parte o del tutto) di imprese terminaliste è un fenomeno piuttosto diffuso non solo in Italia. Nel Northern Range, per esempio, dove sono collocati i porti più efficienti d'Europa, gli attori principali sono terminal operator globali e compagnie di shipping leader del mercato, che cooperano nella maggior parte dei casi. Sette principali terminal operator sono dislocati su venti terminal, di cui uno (la sussidiaria APM Terminals) è direttamente di proprietà di una compagnia di shipping (Maersk). In tredici dei venti terminal esiste una forma di cooperazione con una compagnia marittima (integrazione verticale o joint ventures), mentre gli altri terminal sono "indipendenti" **(Tab. 2)**.
Prendendo in esame, ad esempio, l'alleanza 2M (Maersk ed MSC) si può apprezzare lo sforzo di ciascuno dei due partners nella conquista di spazi all'interno dell'arena portuale.

- APM Terminals, fino al 2017 era presente in 69 paesi con terminal collocati in 73 porti e 140 servizi di trasporto di inoltro a terra. Essendo proprietà della compagnia di shipping A.P. Moller Maersk, APMT è verticalmente integrata. Oltre a ciò Maersk Line offre anche servizi di forwarding e supply chain management attraverso la sua compagnia Damco. In tal modo Maersk Line è presente nell'intera supply chain.
- Terminal Investment Limited Sàrl (TIL) è la seconda compagnia di operatori terminalistici di proprietà di una compagnia di navigazione (MSC) attiva nel Nord Europa. TIL è un terminal operator fondato nel 2000 per garantire l'ormeggio e la capacità per le navi della compagnia di navigazione MSC. Il gruppo gestisce e opera in 36 terminal presenti in 24 paesi, la maggior parte di essi in joint venture con altri operatori terminalistici. Solo in Italia TIL è presente a Genova, Civitavecchia, Napoli, Gioia Tauro, anche Trieste e Venezia.

Il posizionamento dell'AdSP MTS

Nel contesto portuale dell'AdSP MTS gli effetti dei trend poc'anzi richiamati si avvertono in maniera non sempre così manifesta, ma non per questo possono essere considerati ininfluenti. Intanto una parte non residuale dei cosiddetti grandi player mondiali, cui si è fatto cenno nei precedenti paragrafi, oltre a scalare soprattutto il porto di Livorno, sono anche presenti (direttamente o indirettamente) nelle compagini sociali di alcuni degli attori portuali. Inoltre non si può trascurare che la futura evoluzione del grande progetto della Darsena Europa a Livorno e la risoluzione della situazione critica del polo siderurgico di Piombino potrebbe aprire scenari di indubbio interesse per i principali operatori del mercato e riproporre quanto di positivo, ma anche di preoccupante, tale interesse potrebbe determinare. Pertanto appare opportuno tenere a mente come si sta muovendo il mercato globale per apprezzare meglio il posizionamento dei Porti dell'AdSP MTS.
Scendendo nel dettaglio della realtà dei Porti dell'AdSP MTS, si avverte ancora l'impatto negativo dell'evento pandemico. L'analisi dei dati relativi ai traffici portuali del 2020 rivela il persi-

Tab. 3 – Traffico generale AdSP Mare Tirreno Settentrionale
Fonte: AdSP MTS, 2021

Tipologia di traffico	2021 primo semestre		2020 primo semestre		Differenza			
					Val. ass.		Val. %	
	Livorno	Piombino	Livorno	Piombino	Livorno	Piombino	Livorno	Piombino
Container	4.292.103	-	4.309.176	-	- 17.073	-	-4,0%	0,0%
Altre merci varie (project cargo)	936.208	7.555	890.512	191	45.696	7.364	5,1%	3855,5%
rotabili e Ro_Ro	7.732.797	981.538	6.309.035	684.160	1.423.762	297.378	22,6%	43,5%
Totale merci varie	12.961.108	989.093	11.508.723	684.351	1.452.385	304.742	12,6%	44,5%
Rinfuse liquide	3.942.282	19.270	3.656.272	38.401	286.010	- 19.131	7,8%	-49,8%
Rinfuse solide	390.160	697.184	390.260	743.143	- 100	- 45.959	0,0%	-6,2%
Totale rinfuse	4.332.442	716.454	4.046.532	781.544	285.910	- 65.090	7,1%	-8,3%
Totale merci varie	**17.293.550**	**1.705.547**	**15.555.255**	**1.465.895**	**1.738.295**	**239.652**	**11,2%**	**16,3%**
Passeggeri								
Traghetti	446.474	776.241	286.265	483.228	1.738.295	239.652	56,0%	60,6%
Crociere	-	-	18.459	-	- 18.459	-	-100,0%	0,0%
Totale passeggeri	**446.474**	**776.241**	**304.724**	**483.228**	**1.719.836**	**293.013**	**46,5%**	**60,6%**

stere dell'onda lunga dello stato di crisi e quindi restituisce ancora un bilancio in flessione, come d'altronde tutto il resto della portualità nazionale. Tuttavia l'andamento dei traffici, registrato nel primo semestre del 2021, lascia ben sperare poiché di segno opposto rispetto a quanto visto nel 2020.
Le statistiche portuali del 2020, confrontate con i dati del 2019, presentano una movimentazione complessiva dei porti in tonnellate in flessione del 16,3%, un traffico contenitori in TEU in calo del 9,3%, un decremento del 13,1% del numero dei mezzi rotabili sbarcati/imbarcati, una riduzione del 32,8% del traffico di auto nuove, una contrazione del 21,7% degli arrivi/nave, nonché un calo del settore passeggeri del 97,8% dei crocieristi e del 33,5%, del traffico passeggeri traghetti.
Tra i traffici commerciali, tutti i settori, seppur in maniera differente, sono stati condizionati dagli effetti della pandemia ed hanno chiuso l'anno in diminuzione, dal traffico rotabile (-15,6%), al traffico containerizzato (-9,1%) fino alle rinfuse solide e liquide che sono calate rispettivamente del 31 e 22,6 per cento. L'unico traffico commerciale in positivo è risultato quello dei prodotti forestali in break bulk che nel loro complesso (cellulosa, rotoli carta Kraft e legname) hanno totalizzato nel 2020 oltre 1,663 milioni di tonn. movimentate e un aumento dell'1,1% rispetto al 2019.
I primi sei mesi dell'anno in corso sembrano decisamente essere orientate verso un cambio di tendenza. Il confronto tra il primo semestre del 2020 e quello di quest'anno, presentano una movimentazione complessiva dei porti in tonnellate in aumento del 12,8%, a quasi 20 milioni di tonnellate, un traffico contenitori in aumento del 2,2%, a 380.613 TEU. In aumento anche il traffico rotabile: sono stati imbarcati e sbarcati complessivamente quasi 343.000 mezzi. Si tratta di un incremento del 21,5% rispetto a gennaio-giugno 2020. In aumento, del 33%, il traffico delle auto nuove: ne sono state movimentate 260 mila (+33%). Le statistiche evidenziano, inoltre, un aumento marcato nel numero dei passeggeri dei traghetti: 1,9 milioni di persone sono transitate dalle banchine dei porti del sistema tra gennaio e giugno, il 59,4% in più rispetto allo stesso periodo del 2020. In aumento, infine, il numero degli arrivi nave: +35,9% sul 2020 **(Tab. 3)**.
Guardando alla distribuzione percentuale dei traffici tra le sedi portuali comprese nell'AdSP MTS si può notare che buona parte del traffico merci sia concentrato nel principale porto di Livorno (87% della movimentazione di merci; 76% in particolare il traffico combinato di rotabili). Molto meno concentrata è la ripartizione dei passeggeri in transito (22% porto di Livorno, 39% porto di Piombino e 39% porto Ferraio – Isola d'Elba).

− Livorno

Il segmento di traffico che sta trainando la ripartenza del porto di Livorno è quello dei rotabili (+22,2%) ed in parte del project cargo. Ancora non sembra essersi del tutto ripreso il segmento dei container che con ogni probabilità sconta le difficoltà di riavvio del traffico internazionale dovuta alla scarsa capacità delle catene logistiche globali di soddisfare la domanda di trasporto accumulata a seguito delle limitazioni imposte dalle misure di contrasto alla diffusione della pandemia (COVID-19). Per quanto riguarda il traffico passeggeri il mercato delle crociere si è sostanzialmente arrestato, mentre quello dei traghetti è ripreso con vigore con una crescita di quasi il 60% del traffico (+56,0%).

− Piombino

Il porto di Piombino pur avendo livelli di traffico merci sostanzialmente più contenuti rispetto al porto di Livorno (i volumi di merce gestiti dal porto di Piombino corrispondono a circa il 10% di quelli del porto di Livorno), nonostante ciò è importante sottolineare l'apertura di un nuovo segmento di traffico all'interno del Porto quello delle altre merci (project cargo), nonché la

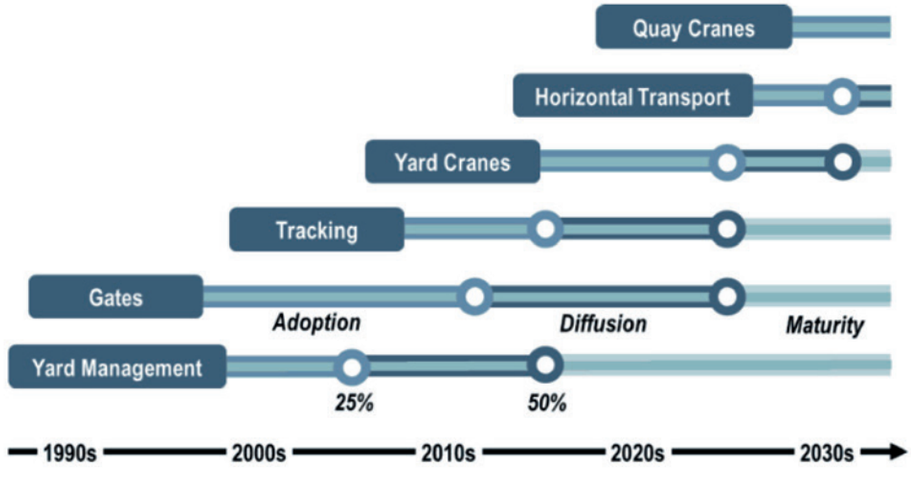
decisa ripartenza del traffico dei rotabili. Si tratta di due settori decisamente "labour intensive" che lasciano ben rispetto ad un dimensionamento del lavoro portuale della sede portuale ormai da tempo in fase di stagnazione.
Per quanto riguarda il traffico passeggeri la tradizionale attività di collegamento con le isole (Elba soprattutto) sembrerebbero aver pienamente recuperato la flessione del 2020.

L'evoluzione del lavoro portuale

Il trend internazionale

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.
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.
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 porto[1].
Si tratta di un modello di organizzazione dei porti in fase di rapida espansione, che dovrebbe giungere a maturazione nel prossimo decennio **(Fig. 2)**.
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.

Fig. 2 – 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

Tab. 4 – Distribuzione del lavoro nei porti italiani, 2017-2020
N.B. I dati relativi alle AdSP del Mar Tirreno Centro Settentrionale e del Mare di Sicilia Orientale relativi agli addetti 2020 delle imprese art. 18 sono stimati in quanto non rilevati dall'indagine Assoporti. *Fonte Assoporti, 2021*

Autorita di Sistema Portuale (AdSP)	Art. 16			Art. 17			Art. 18			Totale		
	2020	2017	Var.% 17/20	2020	2017	Var.% 17/20	2020	2017	Var.% 17/20	2020	2017	Var.% 17/20
AdSP Mar Ligure Occidentale	829	347	139%	1.208	1109	9%	1.191	1.817	-34%	3.228	3.273	-1%
AdSP Mar Ligure Orientale	623	736	-15%	1.14	15	-7%	492	886	-44%	1.129	1.637	-31%
AdSP Mar Tirreno Settentrionale	768	806	-5%	60	60	0%	811	1048	-23%	1.639	1.914	-14%
AdSP Mar Tirreno Centro Settentrionale	586	841	-30%	178	238	-25%	199	277	-28%	963	1.356	-29%
AdSP Mar Tirreno Centrale	731	239	206%	176	205	-14%	578	871	-34%	1.485	1.315	13%
Gioia Tauro	199	256	-22%	0	0	0%	48	1.337	-96%	247	1.593	-84%
AdSP Mar Ionio	447	340	31%	7	522	-99%	63	0	100%	517	862	-40%
AdSP Mare Adriatico Meridionale	282	353	-20%	56	55	2%	86	74	16%	424	482	-12%
AdSP Mare Adriatico Centrale	186	173	8%	5	5	0%	18	34	-47%	209	212	-1%
AdSP Mare Adriatico Centro Settentionale	391	489	-20%	352	346	2%	263	311	-15%	1.006	1.146	-12%
AdSP Mare Adriatico Settentrionale	379	661	-43%	125	139	-10%	499	662	-25%	1.003	1.462	-31%
AdSP Mare Adriatico Orientale	594	586	1%	251	136	85%	501	607	-17%	1.346	1.329	1%
AdSP dello Stretto	99	24	313%	9	0	100%	306	179	71%	414	203	104%
AdSP Mare di Sicilia Occidentale	196	561	-65%	99	0	100%	60	112	-28%	355	673	-29%
AdSP Mare di Sicilia Orientale	425	221	92%	0	99	-100%	98	0	100%	523	320	63%
AdSP Mare di Sardegna	495	422	17%	47	57	-18%	57	219	-74%	599	698	-14%
Totale	**7.230**	**7.055**	**2%**	**2.587**	**2.986**	**-13%**	**5.270**	**8.434**	**-38%**	**15.087**	**18.475**	**-18%**

Le prospettive del lavoro portuale in Italia

− Gli addetti e l'evoluzione del ciclo portuale

L'imponente crescita dei global carriers mondiali e il loro interesse per una gestione diretta, senza il ricorso ad intermediari, dei percorsi logistici integrati che hanno come origine o destinazione l'Italia è oggi un dato di fatto, come ricordato nei precedenti paragrafi. Di fronte a tale scenario, l'astuzia, la creatività, l'ingegno ed il radicamento storico nei contesti portuali delle piccole imprese portuali nazionali, potrebbero non bastare nel confronto con quelle globali. La galassia di imprese e di professionisti che oggi vivono delle attività del porto rischia di rimanere schiacciata dalla pressione esercitata dagli interessi in gioco. Il mondo portuale nazionale si trova dunque di fronte ad una nuova congiuntura critica, per certi versi simile a quella da cui nacque il progetto di riforma del 1994 e che in fin dei conti, la recente riforma del 2016, non è riuscita a risolvere. Di fronte a questa prospettiva tale mondo ha ancora le capacità, le competenze e per gestire con intelligenza l'ingresso di player rilevanti nei porti senza essere spazzato via. Serve, oltre la volontà di farlo, anche la convinzione che i principali pezzi dell'attuale configurazione dei sistemi portuali (autorità di governo, imprese e lavoratori) sono necessari per superare l'attuale congiuntura.

Il settore in tutto il mondo ha visto contrarsi la consistenza della forza lavoro. In Italia tra il 1983 ed il 2001 oltre 20.000 lavoratori di quelle che allora venivano chiamate Compagnie portuali, Enti e Aziende Mezzi Meccanici, sono usciti dal lavoro attraverso provvedimenti di prepensionamento. La forza lavoro all'interno dei Porti italiani è cambiata al punto che oggi l'età media degli addetti presenti nei porti è notevolmente diminuita rispetto a quella prima della riforma. Il dato interessante è che dal 1983 in poi la forza lavoro in porto, si è prima contratta, per poi riassumere la consistenza degli anni passati. Prima dell'avvio degli esodi, i lavoratori in forza nei porti italiani erano 21.824 (soci delle compagnie e dipendenti degli operatori). Nel 1997 tale forza non arrivava a 5.000 unità (4.812) per tornare nuovamente oggi poco al di sopra delle 15.000 unità (15.142). Ciò che è mutato è l'organizzazione del lavoro. Infatti mentre nel 1983 dei 21.824 addetti, 20.831 erano soci delle Compagnie portuali e solo 993 dipendenti di altre imprese, nel 2020 dei 15.087 addetti censiti da Assoporti solo 2.587 sono soci o dipendenti delle imprese di lavoro portuale temporaneo (imprese ex art.17) **(Tab. 4)**.
La riconversione degli addetti in porto non è servita tanto a ridimensionare gli organici, quanto piuttosto a articolare diversamente la distribuzione di questi ultimi tra addetti alle dirette dipendenze delle imprese e quelli avviati alle attività portuali con l'intermediazione dei pool di lavoro temporaneo.

Il lavoro portuale, al di là del valore economico generato, ha tuttavia un valore strategico all'interno della catena logistica perché: presidia un passaggio obbligato; richiede competenze e specializzazioni avanzate; è responsabile di una fase (trasbordo e inoltro) fondamentale per assicurare una performance di qualità al complesso della catena logistica.
Allo stesso tempo non si deve trascurare che il lavoro portuale rimane un'attività «rischiosa», come i recenti incidenti nei porti italiani dimostrano e per tali ragioni il lavoro in porto è sempre stato considerato «speciale», sia dalle istituzioni, sia dalle imprese. Alcuni fenomeni recenti stanno mettendo in discussione tale specialità, da una parte, i processi spinti di robotizzazione dei cicli portuali riducono il contributo umano, dall'altra, la progressiva integrazione orizzontale, tra le principali compagnie di shipping mondiale e verticale tra queste ultime e le più importanti imprese terminalistiche (i cosiddetti global terminal operator).
Tali processi hanno contribuito a ridisegnare la scena portuale ridefinendo ruoli e competenze di ciascun attore coinvolto. L'aumento delle dimensioni delle navi ha determinato, ad esempio, oltre che una riduzione dei porti da scalare, anche una maggiore concentrazione dell'occupazione. Altrettanto avviene per i carichi grazie al consolidamento in un numero ristretto di alleanze delle principali imprese di shipping globali, che determina un incremento di picchi di traffico e di domanda di lavoro intermittenti all'interno dei porti. Ma non è solo il lavoro ad essere messo sotto pressione da volumi di traffico ingenti e concentrati, ma anche gli enti di gestione delle aree portuali le cui fortune sono legate ad un numero ristretto di operatori.
Di fronte alla robotizzazione dei processi ed all'integrazione del mercato, più che di esclusione del lavoro portuale dovuta ad un incremento dell'automazione, il rischio più acuto riguarda la potenziale banalizzazione dell'azione umana ed una sua conseguente marginalizzazione (from port of people to port of things). Per ovviare a questo come agli altri rilevanti rischi citati, è da diverso tempo che si auspica la definizione, a livello centrale, di una nuova politica del lavoro portuale in grado di preservarne la specialità e la grande strategicità per l'intero sistema logistico nazionale. Un Piano nazionale dunque in grado di fornire gli elementi utili a definire, per ciascuno scalo, le prospettive occupazionali per ogni tipologia di traffico in base ai piani industriali e di innovazione tecnologica definiti dalle imprese concessionarie ed ai progetti di sviluppo programmati dalle stesse AdSP.
Tali fenomeni di mercato ma anche altri legati, ad esempio, agli effetti del cambiamento climatico sui porti, avranno infatti impatti significativi sull'organizzazione portuale e sulle competenze professionali richieste agli addetti: ad esempio, mentre alcune professionalità potrebbero diventare tra non molto tempo poco pertinenti e nuove professionalità divenire invece determinanti, altre potrebbero nel frattempo modificarsi.
Per evitare quindi di dover tra qualche anno affrontare situazioni di crisi improvvise o tensioni sociali, è necessario prevedere oggi il mutamento dello scenario ed adottare misure orientate ad ampliare ed innovare le opportunità di qualificazione e di specializzazione professionale in ambito portuale al fine di far crescere qualità ed efficienza del lavoro.

− L'impatto della Pandemia COVID-19

Già dal 2019 il mutevole scenario del mercato dello shipping e della logistica è stato segnato da una imprevedibile emergenza sanitaria dovuta alla pandemia mondiale COVID-19. Le conseguenti misure di contenimento della diffusione del virus (temporanea cessazione delle attività di produzione e dei servizi, nonché le limitazioni degli spostamenti) poste in essere dalla Autorità di governo hanno determinato consistenti contraccolpi negativi sul tessuto economico ed anche sulle attività portuali.
Il Governo per compensare tali difficoltà ha adottato alcune misure di sostegno per le attività portuali e il settore della navigazione contenute nei decreti-legge: n.18 del 2020 (cosiddetto "decreto Cura Italia"), n. 34 del 2020 (noto come "decreto rilancio"), n. 76 del 2020 (indicato come "decreto semplificazioni") e n. 104 del 2020 (cosiddetto "decreto agosto"), finalizzati a contenere le perdite economiche derivanti dall'emergenza COVID-19.
Il protrarsi del contagio e dello stato di emergenza anche nel corso del 2021 ha sollecitato il Governo ad ampliare il supporto al comparto marittimo portuale attraverso la Legge 21 maggio 2021, n. 69 relativa alle indennità in favore dei lavoratori portuali. Tale legge ha introdotto nuove misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore marittimo. In particolare, la norma prevede che, in via eccezionale e temporanea, ai lavoratori in esubero delle imprese che operano nei porti ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessione ai sensi dell'articolo 18 della medesima legge, con sensibili riduzioni di traffico e passeggeri e laddove sussistano, al 22 maggio 2021, (data di entrata in vigore della legge n. 69/2021), stati di crisi aziendale o cessazioni delle attività terminalistiche e delle imprese portuali, trovino applicazione le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 3 della legge n. 92/2012, per le giornate di mancato avviamento al lavoro. Conseguentemente, ai citati lavoratori, può essere corrisposta un'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro.
Il legislatore, inoltre, ha concesso un ulteriore ristoro economico che le Autorità di Sistema Portuale hanno potuto destinare direttamente alle imprese autorizzate ai sensi dell'art.17 della L.84/94 ed alle imprese autorizzate a svolgere fasi del ciclo operativo ai sensi dell'art.16 co.7 della medesima legge.
L'art.199 del Decreto Legge n.34 del 19 maggio 2020 ha consentito alle Autorità di Sistema Portuale di erogare un contributo economico alle imprese sopra indicate pari ad euro 90 per ogni lavoratore in relazione a ciascuna giornata di lavoro prestata in meno rispetto al corrispondente mese dell'anno 2019, riconducibile alle mutate condizioni economiche degli scali del sistema portuale italiano conseguenti all'emergenza COVID-19.

Le caratteristiche del Piano

Guardare ai porti dell'AdSP MTS ed ai soggetti che vi lavorano senza avere chiaro qual è il contesto che li circonda - cui si è fatto cenno poc'anzi - rischia di trascurare la giusta prospettiva entro la quale è opportuno traguardare le informazioni raccolte

nell'ambito del presente piano. Pensare alla robotizzazione dei processi, o all'influenza dell'intelligenza artificiale nella gestione delle catene logistiche, tenendo conto della realtà operativa attuale nei porti di Livorno e di Piombino sembra quasi una contraddizione in termini, eppure è opportuno tenere a mente due aspetti: in primo luogo, l'ineludibilità di tali processi, stimolati da dinamiche commerciali globali di tale portata che difficilmente possono essere limitate dai singoli porti; in secondo luogo la loro rapidità, il cambio di passo dell'organizzazione portuale può essere determinata da molteplici fattori, ma - è opportuno ricordarlo - essi possono dispiegarsi in tempi anche molto brevi. Il Piano dunque rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione tiene sempre alta l'attenzione sui processi ed i fenomeni che interessano il lavoro portuale al fine di contrastarne gli impatti deteriori in termini economici, sociali ed ambientali.
Il lavoro condotto dall'AdSP in collaborazione con ISFORT - in questa prospettiva - 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 (nel Piano Operativo Triennale) e dalle stesse imprese, nei loro piani operativi presentati a supporto del rilascio delle concessioni.

Gli obiettivi

Il Piano dell'Organico Porto, non producendo alcun vincolo per le società concessionarie, ha lo scopo di consentire all'AdSP di perseguire i seguenti obiettivi:

- Analizzare, tramite le notizie fornite dalle imprese o dai registri tenuti ai sensi di legge, la consistenza della forza lavorativa dell'intero sistema portuale ricadente nella competenza dell'Autorità;
- analizzare la consistenza, in termini di forza lavoro, di ogni singola impresa al fine di individuare eventuali criticità anche attraverso lo studio delle notizie fornite dalle società e dai loro piani di impresa;
- individuare all'interno degli organici delle società punti di criticità dovuti a esenzioni/invalidità dei dipendenti che non permettono il massimo utilizzo e polivalenza del personale o garantire lo sviluppo delle professionalità all'interno della società in esame o la previsione di pensionamenti fisiologici che possono portare ad un ricambio generazionale di manodopera nelle professionalità esistenti nell'organico societario;
- raccogliere dati dalle imprese, anche mediante il ricorso a specifici incontri con le stesse, in collaborazione con il Servizio Formazione dell'Autorità, finalizzati alla futura predisposizione dei Piani di intervento operativo per il lavoro portuale con l'individuazione di possibili percorsi di formazione utili alla riprofessionalizzazione del personale esente/invalido al fine di ricollocarlo in altri settori di produttività dell'impresa o per la sostituzione del personale che sarà collocato in pensione o proposto ad altre imprese che necessitano di rafforzare i propri organici nelle professionalità oggetto dell'azione formativa.

Le fasi

L'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale, attraverso l'attività degli uffici preposti alla elaborazione del piano, con l'ausilio della banca dati del Registro delle imprese tenuto ai sensi di Legge, ha provveduto alla raccolta delle informazioni e dei dati utili alla redazione del Piano dell'Organico Porto per il triennio 2021/2023, interrogando tutti i soggetti coinvolti dalla norma ed in particolare le società autorizzate ex articoli 16 e/o 18 della Legge, nonché i soggetti autorizzati ai sensi dell'articolo 17 ad oggi presenti nei porti di competenza.
Lo studio ha riguardato tutte le società autorizzate ex articoli 16 e 17 e quelle solo concessionarie ex articolo 18 nei Porti di Livorno, Piombino.
Alcune imprese non hanno corrisposto a quanto richiesto dall'Autorità per la stesura del Piano previsto dalla legge. Altre imprese, pur rispondendo, non hanno fornito alcuni dati o li hanno forniti in modo difforme rispetto alla richiesta[2].
L'Ente si propone, sin dalle prossime revisioni annuali, di pervenire al risultato completo che dovrà coinvolgere tutto il novero delle società interessate.
Questa prima fase ricognitiva ha permesso la raccolta e la classificazione di dati relativi alla composizione della forza lavoro e della situazione economica, finanziaria e produttiva delle Imprese coinvolte.
Per quanto concerne l'analisi delle risorse umane, lo studio ha preso in esame il numero dei turni di lavoro nel periodo di riferimento, la presenza di situazioni di invalidità o esenzione dal lavoro, la previsione di pensionamenti nel triennio di riferimento, la sussistenza di crisi aziendali, la programmazione o la vigenza di percorsi formativi.

La forza lavoro all'interno dei porti dell'AdSP MTS

Questa verifica è stata effettuata considerando l'intera platea delle imprese operanti nell'ambito di competenza dell'Autorità, comprendente i porti di Livorno, Piombino così suddivise:

Imprese autorizzate	2021	Risposte ricevute 2021
Terminalisti	20	15
Operazioni Portuali e Servizi	4	4
Operazioni Portuali	2	2
Servizi Portuali	8	8
Somministrazione di Lavoro	1	1
Depositi costieri	7	1

[2] I depositi costieri (ex art. 18 c.9 del solo Porto di Livorno) al momento non sono stati ricompresi nell'analisi poiché solo uno dei 7 concessionari ha rinviato il questionario compilato.

Tab. 5 – Evoluzione della forza lavoro nei porti di Livorno e Piombino

	Porto ivorno						Porto Piombino						AdSP MTS					
	Operativi			Amministrativi			Operativi			Amministrativi			Operativi			Amministrativi		
	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)	2019 (1°POP)	2020 (2° POP)	2021 (3° POP)
Operazioni portuali	999	976	999	221	176	166	219	265	255	15	14	29	1218	1241	1254	236	190	195
Servizi portuali	266	271	245	17	27	5	0	0	0	0	0	0	266	271	245	17	27	5
Lavoro temporaneo portuale	65	64	60	3	4	4	5	0	0	0	0	0	70	64	60	3	4	4
Depositi Costieri	98	79	80	27	47	27	0	0	0	0	0	0	98	79	80	27	47	27
TOTALE	**1.428**	**1.390**	**1.384**	**268**	**254**	**202**	**224**	**265**	**255**	**15**	**14**	**29**	**1.652**	**1.655**	**1.639**	**283**	**268**	**231**

Tab. 6 – Il saldo 2019-2021 degli addetti nei porti di Livorno e Piombino

	Porto Livorno		Porto Piombino		AdSP MTS	
	Operativi	Amministrativi	Operativi	Amministrativi	Operativi	Amministrativi
Operazioni portuali	0	-55	36	14	36	-41
Servizi portuali	-21	-12	0	0	-21	-12
Lavoro temporaneoportuale	-5	1	-5	0	-10	1
Depositi Costieri	-18	0	0	0	-18	0
TOTALE	**-44**	**-66**	**31**	**14**	**-13**	**-52**

La consistenza della forza lavoro riportata nel paragrafo seguente è misurata secondo le notizie fornite dalle imprese e, in caso di mancanza di indicazioni, secondo i dati prelevati dai registri tenuti dall'Autorità. Il dato è rilevato alla data del 30 ottobre 2021.
Le imprese del settore, specificatamente impegnate nelle attività portuali, debbono affrontare situazioni di lavoro molto complesse. Per questo le società hanno la necessità di dotarsi anche di personale amministrativo qualificato per affrontare situazioni di interfacciamento con soggetti esteri (vedi compagnie armatoriali, ricevitori/spedizionieri internazionali), con leggi internazionali (vedi norme per la security) o nazionali legate alla specifica attività di import/export. Questi lavoratori devono, inoltre, affrontare scambi con svariati soggetti economici e dimostrare capacità particolari per l'utilizzo di software e tecnologia all'avanguardia coi tempi.
Non solo, il c.d. lavoro portuale è ritenuto un settore particolarmente delicato, specie per ciò che attiene la sicurezza durante le fasi operative di carico, scarico, trasbordo, deposito e movimentazione della merce. I lavoratori portuali che operano alla guida di mezzi operativi tipo carrelli elevatori, reach stacker, gru, trattori portuali, interagiscono con una pluralità di soggetti diversi (vedi equipaggio navi, autotrasportatori, rappresentanti degli spedizionari/ricevitori) che interferiscono con le attività e svolgono le loro mansioni in luoghi di lavoro che si caratterizzano per l'alta pericolosità (garage e stive delle navi, banchine, piazzali).
La forza lavoro dei porti rientranti nel Sistema del Mar Tirreno Settentrionale, come indicato nella tabella seguente, è sostanzialmente rimasta inalterata nel corso degli ultimi tre anni con una maggiore flessione degli addetti nel porto di Livorno, in parte compensata dalla crescita della forza lavoro nel porto di Piombino **(Tab. 5)**.
Nel porto di Livorno la riduzione del personale addetto ha per lo più riguardato la parte della attività non operativa (personale amministrativo) soprattutto tra le imprese specializzate in operazioni portuali. Nel complesso della AdSP MTS dunque la contrazione del personale nel periodo compreso tra il 2019 ed il 2021 è stata di 65 unità che corrispondo a poco più del 3% della forza impiegata nel 2019 **(Tab. 6)**.
Se da un lato è opportuno segnalare la flessione degli addetti, dall'altro canto bisogna anche sottolineare che la quasi totalità della forza lavoro presente in porto ha un rapporto di lavoro continuativo, a tempo indeterminato e pieno.
La presenza di lavoratori part-time tra gli addetti dei due porti è piuttosto residuale e perlopiù concentrata all'interno di una impresa portuale del porto di Livorno che svolge esclusivamente operazioni portuali **(Tab. 7)**.

Tab. 7 – Incidenza percentuale del lavoro part-time

	Part time		Apprendisti
	Tempo indeteminato	Tempo determinato	
Livorno			
Somministrazione di lavoro	0%	0%	0%
Operazioni Portuali	3%	13%	16%
Operazioni Portuali e Servizi	3%	1%	0%
Servizi Portuali	6%	5%	8%
Terminalisti	2%	0%	2%
Piombino			
Terminalisti	6%	0%	0%

La produttività

La valutazione delle caratteristiche del lavoro portuale riguarda oltre che le condizioni di lavoro anche l'efficacia delle prestazioni dei lavoratori in porto. Tradizionalmente per misurare l'efficacia del contributo del lavoro portuale si mettono a confronto il numero degli addetti con il volume delle merci trattate in porto al netto delle rinfuse liquide (la movimentazione delle quali non richiede un rilevante apporto di lavoro). In Italia il livello medio di tale rapporto si è mantenuto sostanzialmente inalterato tra il 2017 ed il 2020 attorno a poco meno di 19mila tonnellate per addetto **(Tab. 8)**

La produttività media degli scali italiani si colloca in linea con i principali porti europei come ad esempio il porto di Anversa che nel 2019 si attestava attorno alle 19mila tonnellate per addetto, o quello di Amburgo decisamente più basso superava di poco le 11mila tonnellate, in contrasto con porto di Rotterdam che si collocava poco al di sotto delle 25mila tonnellate. Come si evince dalla tabella relativa al complesso dei porti italiani l'indice di produttiva varia molto in relazione alla specializzazione di traffico del porto. Ad esempio nei porti di puro transhipment, come il porto di Gioia Tauro, il volume di merce gestita da ogni singolo

Tab. 8 – La produttiva del lavoro portuale in Italia
**Fonte Assoporti*

Autorita di Sistema Portuale (AdSP)	2020			2017		
	Traffico al nette delle rinfuse liquide	Totale addetti operativi	Tonnellate per addetto	Traffico al nette delle rinfuse liquide	Totale addetti operativi	Tonnellate per addetto
AdSP Mar Ligure Occidentale	40.632.955	3.228	12.588	46.208.296	3.273	14.118
AdSP Mar Ligure Orientale	13.831.142	1.129	12.251	17.169.280	1.637	10.488
AdSP Mar Tirreno Settentrionale	**30.610.043**	**1.639**	**18.676**	**32.176.469**	**1.914**	**16.811**
AdSP Mar Tirreno Centro Settentrionale	7.842.700	963	8.140	11.484.828	1.356	8.470
AdSP Mar Tirreno Centrale	25.994.038	1.485	17.504	32.328.056	1.315	24.584
AP Gioia Tauro	**39.499.646**	**247**	**159.918**	**14.076.387**	**1.593**	**8.836**
AdSP Mar Ionio	11.499.600	517	22.243	17.058.321	862	19.789
AdSP Mare Adriatico Meridionale	13.592.477	424	32.058	13.871.569	482	28.779
AdSP Mare Adriatico Centrale	6.042.603	209	28.912	6.381.620	212	30.102
AdSP Mare Adriatico Centro-Settentrionale	18.253.199	1.006	18.144	21.960.782	1.146	19.163
AdSP Mare Adriatico Settentrionale	14.783.871	1.003	14.740	17.514.113	1.462	11.980
AdSP Mare Adriatico Orientale	19.528.662	1.346	14.509	22.838.261	1.329	17.185
AdSP dello Stretto	**11.591.469**	**414**	**27.999**	**24.706.018**	**203**	**121.705**
AdSP Mare di Sicilia Occidentale	8.285.945	355	23.341	6.628.301	673	9.849
AdSP Mare di Sicilia Orientale	9.367.319	523	17.911	9.858.306	320	30.807
AdSP Mare di Sardegna	15.760.556	599	26.311	20.059.639	698	28.739
TOTALE	**287.116.225**	**15.087**	**19.030**	**314.320.246**	**18.475**	**17.013**

Tab. 9 – La dinamica della produttività nei porti di Livorno e Piombino

	Porto Livorno				Porto Piombino				AdSP MTS			
	2019	2020	2021	Var. 19-21	2019	2020	2021	Var. 19-21	2019	2020	2021	Var. 19-21
Tonnellate per addetto al netto delle rinfuse liquide	20.805	18.928	20.477	-2%	24.123	13.734	13.076	-46%	21.283	18.676	19.267	-9%

addetto è molto più elevata in ragione della maggiore automazione dei processi, oppure da condizioni particolari come nel caso del porto di Messina in cui l'attraversamento dello stretto incide in modo determinante sulla lievitazione dei volumi.
Prendendo a riferimento tale parametro per i due porti dell'AdSP MTS si può notare un deciso cambio di passo tra il 2019 e il 2021. Infatti mentre nel 2019 nel porto di Piombino il carico medio di tonnellate per addetto superava quello di Livorno, dopo la contrazione del 2020, nel 2021 il carico medio è tornato ai livelli pre-pandemia per Livorno, mentre è rimasto ai valori del 2020 nel caso di Piombino **(Tab. 9)**.

L e figure professionali

Quanto richiamato nei precedenti paragrafi circa la crescita qualitativa del lavoro portuale del futuro, sia dal punto di vista della tipologia del lavoro, sia dell'elevato background di competenze necessarie per esercitarlo, sembra essere ancora molto lontano dalla realtà del porti dell'AdSP MTS.
Un aspetto infatti che descrive la qualità del lavoro in porto, sia dal punto di vista delle condizioni di lavoro, sia dell'adeguatezza del servizio offerto, è la gamma ed il livello di specializzazione delle figure professionali presenti in porto.
In questo caso si è stretta l'analisi al porto di Livorno in ragione della maggiore densità del lavoro portuale e dell'ampia gamma di servizi offerti.
La prima considerazione che occorre sottolineare è l'eccessiva dispersione delle figure professionali. Le aziende per 1.586 addetti presenti in porto arrivano ad indicare 73 figure professionali diverse, di cui 27 sono citate solo una volta. Il secondo elemento che si nota è la netta preponderanza di lavoratori scarsamente qualificati con mansioni piuttosto generiche (58%) **(Tab. 10)**.

Tab. 10 – Lavoratori con competenze generiche o scarsamente qualificate

Qualifica	Val. %
AUTISTA	14,0%
ADDETTO RIZZAGGIO/DERIZZAGGIO	11,1%
ADDETTO OPERAZIONI IMB./SBARCO	9,9%
OPERAIO GENERICO	9,1%
CARRELLISTA	5,2%
PREPOSTO	1,9%
FRIGORIFERISTA	1,4%
PIAZZALISTA	0,9%
ADDETTO ENTRATA-USCITA MERCE	0,5%
SMARCATORE	0,5%
STIVATORE	0,5%
BANCONISTA	0,4%
MAGAZZINIERE	0,4%
ADDETTO PIAZZALE	0,1%
ADDETTO UFFICIO ACCETTAZIONE	0,1%
MANOVALE	0,1%
OPERATORE PORTUALE	0,1%
ADDETTO MAGAZZINO	0,1%
APPRENDISTA	0,1%
ASSISTENTE OPERATIVO	0,1%

La seconda componente più consistente della forza lavoro presente in porto è composta dagli operai specializzati (17%), ovvero quelli che pur svolgendo un lavoro operativo sono comunque portatori di competenze specifiche, rispetto alle quali occorrono livelli di scolarizzazione superiori all'obbligo scolastico e non di rado la certificazione delle competenze possedute **(Tab. 11)**.

Tab. 11 – Lavoratori qualificati

Qualifica	Val. %
GRUISTA	7,2%
RALLISTA POLIVALENTE	5,7%
OPERAIO DI MANOVRA	2,8%
PERITO	1,0%

OPERAIO SPECIALIZZATO	0,5%
CONDUTTORE MEZZI MECCANICI	0,4%
OPERAIO MANUTENTORE	0,3%
ADDETTO PIANIFICAZIONE FERROVIA	0,2%
MECCANICO	0,2%
OPERAIO MECCANICO	0,1%
CONDUTTORE DI AUTO	0,1%
ADDETTO PIANIFICAZIONE NAVE	0,1%
OPERAIO ELETTRICISTA	0,1%
OPERAIO MEZZI MECCANICI COMPLESSI	0,1%

Vi è poi una quota residuale di lavoratori (2%) con responsabilità di coordinamento. In questo caso l'inquadramento riconosce esclusivamente la posizione del lavoratore, ma non se ne evincono le competenze **(Tab. 12)**.

Tab. 12 – Lavoratori con responsabilità di coordinamento

Qualifica	Val. %
QUADRO	0,8%
CAPO TURNO	0,3%
CAPO LINEA	0,3%
CAPO PIAZZALE	0,2%
CAPO SQUADRA	0,2%
COORDINATORE	0,2%
CAPO CANTIERE	0,1%
CAPO OFFICINA	0,1%
COORDINATORE OPERATIVO	0,1%
COORDINATORE PIAZZALE	0,1%
RESP. SETTORE OPERATIVO	0,1%
RESPONSABILE CUSTOMER SERVICE	0,1%
RESPONSABILE GATE	0,1%
RESPONSABILE SERVIZI	0,1%
SUPERVISOR	0,1%

Le fasce d'età

A proposito dell'anzianità di servizio, corre l'obbligo di segnalare che vi sono ben 6 addetti nel porto di Livorno con più di 68 anni tutti con mansioni operative e scarsamente qualificate (3 soci prestatori d'opera, un impiegato operativo, uno smarcatore ed un meccanico). Oltre a questa curiosità si può altresì notare che più della metà del personale ha meno di 46 anni (54%) e poco più di ¼ (26%) è nella fascia d'età compresa tra i 46 ed i 56 anni. Pertanto circa 8 lavoratori del porto su 10 hanno meno di 56 anni **(Tab. 13)**.

Tab. 13 – Distribuzione della forza lavoro del porto di Livorno per fasce d'età

Fascia d'età		Val. ass.	Val. %
78	68	6	0,41%
67	57	236	16,18%
56	47	381	26,11%
46	36	515	35,30%
37	26	232	15,90%
25	20	49	3,36%
Senza data		40	2,74%

Competenze per anzianità di servizio

Se il dato anagrafico permette un certo ottimismo circa il ricambio generazionale della forza lavoro in porto, l'analisi congiunta delle figure professionali per fascia d'età mette in evidenza altre criticità.
Nella fascia di età under 46 quasi 1/3 degli addetti (65%) ha un livello di specializzazione piuttosto generica (mentre rispetto al totale della forza lavoro essa scende al 58%). La quota di addetti impegnati in servizi portuali, nella medesima fascia di età e con basso profilo di specializzazione è pari al 4%.
La quota di responsabili con funzioni di coordinamento è molto ridotta tra gli addetti al di sotto dei 46 anni di età (1%, contro il 4% della media del totale degli addetti). Ciò sembrerebbe ancora premiare ancora l'anzianità di servizio rispetto alla competenza nell'attribuzione di ruoli di responsabilità all'interno del porto **(Tab. 14)**.

Tab. 14 – Qualifiche professionali degli addetti under 46 del porto di Livorno

	Operaio generico	Operaio Specializzato	Amministrativo	Manager	Servizi
Under 46	65%	14%	15%	1%	4%
Totale addetti del porto	58%	17%	19%	4%	2%

Tab. 15 – Idoneità limitata degli addetti

	N. dip. conesenzioni		N. dip. coninvalidità		Totale		Val. % sultotale addetti	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Livorno operazioni e servizi	136	129	41	46	177	175	13%	11%
Livorno Art. 17	21	19	0	0	21	19	31%	30%
Piombino operazioni e servizi	0	5	1	5	1	10	0%	4%
TOTALE	**158**	**153**	**45**	**51**	**203**	**204**	**12%**	**11%**

Analisi del personale e situazioni di idoneità limitata

Come noto il lavoro portuale è un lavoro usurante ed anche rischioso. Tale dato si evince dalla frequenza, tra la forza lavoro presente in porto, di addetti portatori di certificazioni di invalidità che ne limitano le prestazioni o ne impediscono del tutto l'attività operativa. Nel complesso dell'AdSP poco più di un lavoratore su 10 è invalido ed inibito a svolgere in parte o tutte le operazioni portuali. Tale quota sale fino al 30% nel caso dell'Agenzia di lavoro portuale di Livorno (ex Art. 17) dove poco meno di 1/3 degli addetti è inabile **(Tab. 15)**.

Pensionamenti nel triennio (confronto 2019-2021 / 2021-2023)

Nel triennio preso in esame le società interessate hanno comunicato un quadro previsionale di pensionamento dei dipendenti che nel periodo considerato matureranno i relativi requisiti. Rispetto al dato rilevato nel 2019 il numero di addetti prossimi al pensionamento è sostanzialmente ridotto con una flessione di quasi il 60% **(Tab. 16)**. Tale dato conferma il sostanziale cambio generazionale che si è realizzato nel corso degli ultimi anni all'interno dei porti dell'AdSP cui si è fatto cenno a proposito della distribuzione in fasce d'età della forza lavoro nel porto di Livorno.

Tab. 16 – Pensionamenti programmati dalle imprese concessionarie

	2019-2021	2021-2023
Livorno operazioni e servizi	74	29
Piombino operazioni e servizi	9	7
TOTALE	**87**	**36**

Situazioni di crisi

Il dispiegarsi della Pandemia a partire dalla seconda metà del 2019 ha prodotto effetti rilevanti sul mercato dello shipping e conseguentemente sull'attività delle imprese dei porti dell'AdSP MTS. Sebbene siano stati numerosi gli interventi di supporto alle attività imprenditoriali da parte del Governo, molte aziende hanno adottato misure di contenimento temporaneo di parte degli addetti attraverso la misura della cassa integrazione guadagni (CIG) straordinaria concessa dal Governo a tutte le aziende in difficoltà a prescindere dai requisiti di legge previsti in merito alla contribuzione ed al dimensionamento dell'azienda.
All'interno della AdSP MTS il ricorso a tali misure è stato decisamente più rilevante nella sede di Piombino dove 6 lavoratori su 10 hanno fatto ricorso a tali sussidi, mentre nel caso di Livorno ciò ha riguardato circa il 20% della forza lavoro **(Tab. 17)**.

Tab. 17 – Lavoratori coinvolti in crisi aziendali

	Totale addetti (operativi e amministrativi)	Coinvolti in crisi aziendali	Val. %
Livorno operazioni e servizi	1.586	313	20%
Piombino operazioni e servizi	284	173	61%
TOTALE	**1.870**	**486**	**26%**

Titolo di studio

A tale proposito è opportuno sottolineare che l'informazione è incompleta poiché molte aziende non hanno voluto indicare il titolo di studio posseduto dai propri dipendenti. In alcuni casi tale informazione è stata restituita solo per parte dei dipendenti in altri casi è stata del tutto ignorata.
Pertanto si dispongono di informazioni circa il livello di istruzione di 1.126 addetti, su 1.743 totali (che corrisponde a circa il 65% della forza lavoro).
Il personale operativo possiede in buona parte il diploma di scuola media superiore (62%), anche se una quota non trascurabile ha un titolo di studio inferiore (35%) ovvero di scuola media inferiore. Procedendo nell'analisi di dettaglio delle due realtà portuali si nota il deciso incremento della quota di addetti scarsamente scolarizzati (con sola licenza media) nel caso del porto di Piombino che diventa predominante (52%) rispetto a tutti gli altri titoli di studio.
Passando poi ad analizzare la quota di addetti occupata in at-

Tab. 18 – Distribuzione degli addetti per attività, sede portuale e titolo di studio (Val. %)

	Operativi				Amministrativi			
	Laurea vecchio ord.	Laurea Triennale	Diploma Media Superiore	Diploma Media Inferiore	Laurea vecchioord.	Laurea Triennale	Diploma Media Superiore	Diploma Media Inferiore
Livorno operazionie servizi	1%	2%	73%	24%	50%	0%	50%	0%
Livorno Terminalisti	1%	2%	64%	33%	30%	6%	62%	3%
Piombino operazionie servizi	3%	1%	44%	52%	14%	0%	60%	26%

tività amministrative si nota un importante ampliamento della quota di diplomati e laureati, anche in ragione dell'oggetto del lavoro più legato a competenze che richiedono livelli di scolarizzazione superiori **(Tab. 18)**.

Percorsi formativi in essere e/o richiesti dalle imprese

Per quanto riguarda i percorsi formativi, le indagini effettuate restituiscono una informazione spesso incompleta, tuttavia le risposte riportate indicano sostanzialmente un'attività formativa per lo più collegata alla cosiddetta formazione obbligatoria (sicurezza, ecc..).
A tale proposito l'Ufficio formazione dell'AdSP sta svolgendo un'indagine specifica su tale argomento presso il complesso delle imprese concessionarie al fine di completare le informazioni ad oggi disponibili sull'argomento.

Il carico di lavoro degli addetti

Porto di Piombino

L'assetto funzionale attuale dello scalo piombinese è storicamente condizionato dalla presenza delle grandi industrie siderurgiche che sono sorte nelle zone limitrofe al porto. I traffici portuali sono, pertanto, condizionati dalla produzione industriale (lavorati siderurgici) e dall'approvvigionamento delle materie combustibili per la produzione. L'altra vocazione storica del porto è strettamente connessa al settore del traffico turistico con traghetti da/per l'Elba, la Corsica e la Sardegna, per l'elevato numero di passeggeri, conseguenza dello sviluppo turistico dell'Isola d'Elba e per il notevole interscambio di traffici ro/ro con la Sardegna. Altri traffici sono quelli delle rinfuse solide, svolti da imprese specificatamente autorizzate.
Per quanto riguarda il principale segmento di traffico legato alla produzione siderurgica, la delicata evoluzione del plesso produttivo che ormai si protrae da tempo sta indubbiamente fiaccando le performance complessive del porto.
I dati relativi alle diffuse crisi aziendali che hanno portato alla collocazione in CIG di buona parte degli addetti del porto nel 2020, sono certamente connessi agli impatti negativi della pandemia, ma anche ad uno stato di sofferenza dello scalo che va ben oltre l'emergenza sanitaria. D'altro canto il secondo settore di punta dello scalo (legato agli scambi con le isole), dopo il grave contraccolpo del COVID-19 ha pienamente ripreso le proprie attività già dall'estate del 2020.
Nei precedenti paragrafi si è fatto cenno alla bassa produttività media del porto di Piombino (valutata in termini di tonnellate medie per addetto al netto delle rinfuse liquide) che lo colloca nettamente al di sotto della media nazionale (Piombino 13mila tonn./addetto; Media nazionale 19mila tonn./addetto). Tale impressione è confermata dalla esigua quantità di turni medi per addetto che si attestano intorno ai 12 giorni al mese (scesi a 10 nel corso del 2020) **(Tab. 19)**.
I dati relativi ai turni medi del porto di Piombino, alla preoccupante diffusione di situazioni di crisi aziendale e alla contrazione del traffico merci destano qualche preoccupazione poiché sembrano in netto contrasto con l'andamento dell'occupazione che al contrario è in crescita dal 2019 ad oggi. Di tale squilibrio si dovrà tenere conto nelle prossime rilevazioni dopo il completamento anche del secondo semestre del 2021.

Tab. 19 – Turni medi per addetto porto di Piombino

Turni personale operativo						
2019		2020		2021 (primo semestre)		Criticità in basso/ Congruo/ Criticità in alto
Turni medi per addetto		Turni medi per addetto (totale turni/numero addetti operativi)		Turni medi per addetto (totale turni/numero addetti operativi)		
Totale annuale (totale turni/numero addetti operativi)	media mensile (totale turni medi anno/11)	Totale annuale (totale turni/numero addetti operativi)	media mensile (totale turni medi anno/11)	Totale annuale (totale turni/numero addetti operativi)	media mensile (totale turnimedi anno/5,5)	
127	12	114	10	61	12	

Tab. 20 – Avviamenti medi annui per tipologia di servizio offerto

TIPO ATTIVITA'	ARTICOLO	Turni personale operativo 2019		Turni personale operativo 2020		Turni personale operativo2021 (primo semestre)		Criticità in basso/ Congruo/ Criticità in alto
		Turni medi per addetto		Turni medi per addetto (totale turni/numero addetti operativi)		Turni medi per addetto (totale turni/numero addetti operativi)		
		Totale annuale (totale turni/ numero addetti operativi)	media mensile (totale turni medi anno/11)	Totale annuale (totale turni/ numero addetti operativi)	media mensile (totale turni medi anno/11)	Totale annuale (totale turni/ numero addetti operativi)	media mensile (totale turni medi anno/5,5)	
lavoro temporaneo	art.17	178	16	152	14	95	17	
operazioni	art.16	320	29	315	29	174	32	
operazioni e servizi	art. 16 - 18	183	17	155	14	86	16	
operazioni e servizi	art. 16	365	33	280	25	129	24	
servizi	art. 16	257	23	268	24	145	26	
servizi	art. 16	266	24	321	29	157	29	
servizi	art. 16	non ha risposto						
servizi	art. 16	non ha risposto						
servizi	art. 16	non ha risposto						
servizi	art. 16	269	24	258	23	136	25	
servizi	art. 16	24	2	24	2	12	2	
servizi	art.16	non ha risposto						
terminalista	art. 16 - 18	non ha risposto						
terminalista	art. 16 - 18	205	19	214	19	115	21	
terminalista	art. 16 - 18	270	25	213	19	70	13	
terminalista	art. 16 - 18	5	0	5	0	3	0	
terminalista	art. 16 - 18	166	15	159	14	75	14	
terminalista	art. 16 -18	206	19	212	19	120	22	
terminalista	art. 16 - 18	241	22	256	23	129	23	
terminalista	art. 16 - 18	160	15	95	9	84	15	
terminalista	art. 16 - 18	210	19	253	23	159	14	
terminalista	art. 16 - 18	177	16	170	15	88	16	
terminalista	art. 16 - 18	197	18	224	20	126	23	
terminalista	art. 16 - 18	215	20	218	20	149	27	
terminalista	art. 16 - 18	130	12	131	12	91	16	
terminalista	art. 16 - 18	143	13	122	11	58	11	

Porto di Livorno

Le imprese ex art. 16 e 18

Disomogeneità degli avviamenti

Le caratteristiche del porto di Livorno sono sostanzialmente diverse, sia dal punto di vista dimensionale (volumi in transito), sia per varietà di segmenti di traffico, sia per livello di produttività della propria forza lavoro (circa 20mila tonn./addetto).
I valori medi registrati in porto e precedentemente riportati collocano il porto di Livorno in linea con le migliori performance nazionali, tuttavia approfondendo l'analisi e verificando i turni di lavoro medi giornalieri effettuati dagli addetti delle imprese concessionarie emergono profonde differenze.
Intanto, prendendo in considerazione il triennio 2019-2021 si avverte un significativo calo generalizzato di turni medi nel 2020. Pertanto, come ricordato nei precedenti paragrafi, nonostante il ricorso alla CIG sia stato contenuto da parte delle imprese concessionarie, evidentemente, nell'anno 2020 vi è stata una contrazione del lavoro.
Un secondo aspetto piuttosto evidente è la grande distanza tra i turni medi mese delle aziende. Vi sono aziende che si attestano tra le 13 e le 18 giornate - decisamente poche se si considera che mediamente dovrebbero attestarsi attorno a 22-24 turni mese - mentre in altri casi si supera tale media arrivando oltre i 30 turni mese di media **(Tab. 20)**.

Uso intensivo degli straordinari

La percezione di disomogenea distribuzione del lavoro tra gli addetti presenti in porto emerge anche dall'analisi delle ore di straordinario effettivamente svolte nei primi dieci mesi dell'anno in corso effettuate del Servizio lavoro portuale dell'AdSP.
Tale analisi mette in evidenza che a due mesi dalla conclusione dell'anno vi sono 35 addetti distribuiti all'interno di 6 aziende che hanno già superato la soglia delle 300 ore di straordinario annuo. Un'azienda in particolare raccoglie circa il 60% dei casi, mentre per le altre cinque i numeri sono decisamente più contenuti.
Più consistente è il gruppo degli addetti che a poche settimane dalla conclusione dell'anno ha già superato la metà delle ore di straordinario previste (150). Si tratta di 100 addetti di cui più di ¼ dipendenti della stessa impresa che raccoglieva buona parte degli addetti che avevano superato le 300 ore.

La questione della regolamentazione degli orari di lavoro e dell'equa distribuzione del lavoro all'interno del Porto, sia tra le aziende concessionarie, sia tra gli addetti di ciascuna di esse rappresenta dunque una criticità, poiché non consente di valutare l'effettivo fabbisogno di risorse umane, sia il dimensionamento del pool di manodopera il quale dovrebbe consentire di evitare il sovraccarico da parte delle imprese operative del Porto.

Agenzia autorizzata alla fornitura di lavoro temporaneo alle imprese che svolgono operazioni portuali nel porto di Livorno

ALP srl, l'agenzia autorizzata ai sensi dell'articolo 17, comma 5 della L.84/94, è divenuta ormai punto di riferimento di importanza strategica per la garanzia della flessibilità nell'ambito portuale livornese.
Il personale nel corso degli anni (ormai ne sono passati 15 dalla creazione dell'agenzia) è mutato e la gestione della società è di vitale importanza per garantire al porto la continuità del servizio soprattutto nelle fasi di incremento della domanda.
Nel corso degli ultimi anni il numero degli addetti è cresciuto di 10 unità passando da 55 addetti del 2014 ai 68 del 2019 (scesi poi a 60 nel primo semestre del 2020). Le giornate lavorate dal personale dell'Agenzia da allora ad oggi è praticamente raddoppiato passando da 6.743 giornate del 2014 alle 11.383 del 2019 (prima dell'evento pandemico).
Due buoni indicatori dello stato di salute e del livello di utilizzo da parte delle imprese concessionarie del porto dell'Agenzia di somministrazione del lavoro temporaneo sono legati ai rapporti tra il Totale delle giornate lavorate dall'Agenzia e, da una parte, le giornate di IMA, dall'altra il numero di giornate affidate alle Agenzie esterne[3].
Nel 2014 il rapporto tra giornate d'IMA era prossimo al 100% (91%) mentre nel 2016 esso si era praticamente azzerato raggiungendo la quota dell'8% per poi tornare a salire nel biennio 2019 (40%) e 2020 (56%), mentre nel primo semestre dell'anno in corso sembra essere tornato a livelli decisamente più contenuti (16%).
D'altro canto il ricorso frequente a Agenzie esterne segnala il valore strategico del pool nelle fasi di picco del traffico. Infatti come si può notare dalla tabella che segue il peso percentuale delle giornate lavorate è inversamente proporzionale a quello dell'IMA. Infatti nel primo semestre del 2021 l'incidenza di tali giornate è tornata a crescere (38%) dopo la caduta del 2019 (16%) e del 2020 (18%) **(Tab. 21)**.

Tab. 21 – IMA, ricorso ad agenzie esterne e totale delle giornate lavorate (Val. %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 Primo semestre
Giornate mancato avviamento/Totale giornate lavorate	91%	46%	8%	18%	27%	40%	56%	16%
N. giornate lavorate Agenzie esterne/Totale giornate lavorate	7%	22%	80%	68%	28%	16%	18%	38%

[3] Le imprese ex art. 17 sono le uniche imprese cui è concessa all'interno dell'area demaniale la possibilità di assumere a giornata addetti di altre imprese di somministrazione di lavoro interinale nel caso in cui i propri addetti non siano sufficienti a coprire le richieste delle imprese concessionarie (Legge n. 84 del 1994).

Un secondo aspetto che riguarda l'Agenzia è la modesta gamma di competenze professionali possedute dai membri effettivi del Pool. Oltre ai 4 addetti amministrativi i restanti 60 addetti operativi hanno solo due qualifiche: "ADDETTO RIZZAGGIO/DERIZZAGGIO" e "ADDETTO OPERAZIONI IMBARCO/SBARCO". Con ogni probabilità per migliorare l'appetibilità dei servizi offerti dall'Agenzia sarebbe opportuno valutare una integrazione delle competenze anche per diversificare il supporto che l'Agenzia può offrire alla operatività del Porto.
Un terzo aspetto critico dell'Agenzia, già richiamato nei precedenti paragrafi riguarda la consistenza della quota di addetti con inabilità. Si tratta di 19 addetti esentati fra l'altro nelle operazioni portuali cui più di frequente gli addetti del Pool sono chiamati a svolgere, ovvero attività di rizzaggio e derizzaggio **(Tab. 22)**.

Tab. 22 – Elenco delle inabilità degli addetti ALP

1. Esonero rizzaggio/derizzaggio e lavoro cellulosa LF.
2. Esonero (III, IV rizzaggio e derizzaggio guida auto, generico, cereali) BD.
3. Sconsigliata esposizione polveri BT.
4. MMC, 4° turno, raddoppio stesso giorno, lavoro in altezza AM.
5. Esonero rizzaggio derizzaggio, generico in stiva, 3° e 4° turno CG.
6. Esonero totale, solo smarcatura magazzini CM.
7. Rizzaggio pesante, III e IV turno BA.
8. Esonero rizzaggio derizzaggio generico GA.
9. Solo smarcatore QM.
10. Esonero rizzaggio e derizzaggio, generico a bordo PA.
11. Esonero rizzaggio pesante GG.
12. Esonero rizzaggio derizzaggio, ambienti polverosi MM.
13. Esonero rizzaggio-derizzaggio SP.
14. Esonero IV turno PA.
15. Esonero IV turno carrellista contenitori, rizzaggio derizzaggio cellulosa MN.
16. Esonero lavoro in altezza MM.
17. Esonero rizzaggio derizzaggio pesante e auto RL.
18. Esonero rizzaggio a bordo container BB.
19. Esonero rizzaggio traghetti e cellulosa MO.

La modesta differenziazione delle mansioni degli addetti abili (esclusivamente rizzaggio, derizzaggio, imbarco e sbarco) e la rilevanza della quota di personale inibito a svolgere una gamma piuttosto ampia di lavori "caratteristici" delle operazioni portuali, pone in evidenza la necessità di svolgere quanto segue:
1) nel caso degli addetti abili, verificare se le limitazioni di mansioni dipendano dalla scarsa qualificazione degli addetti, o dalle caratteristiche dei profili professionali richiesti delle imprese clienti;
2) nel caso degli inabili, da una parte, definire il quadro delle funzioni e delle attività portuali meno usuranti, in cui la componente "fisica" del lavoro è meno preponderante, dall'altra, mettere a punto la mappatura delle competenze possedute dai lavoratori inabili al fine di comprendere la compatibilità di tali lavoratori rispetto alle funzioni ed ai ruoli individuati.

Sarebbe dunque opportuno attivare un percorso di valutazione delle competenze possedute dai componenti del pool di manodopera (assessment), nel corso del quale ricostruire una scheda individuale delle abilità e delle competenze da mettere a confronto con le caratteristiche del lavoro portuale del Porto, sia operativo nei terminal, sia di servizio al complesso della comunità portuale.
Tale esercizio oltre ad offrire un quadro più nitido e dettagliato delle potenzialità del pool di manodopera, consentirà:
1) per quanto riguarda glia addetti abili - di cogliere gli eventuali gap di offerta che potranno essere colmati con un piano di aggiornamento professionale e, ove necessario, con l'ampliamento mirato della pianta organica dell'Agenzia;
2) per quanto riguarda gli inabili - di selezionare una serie di attività portuali compatibili con le loro limitazioni consentendogli di essere nuovamente inseriti nel contesto lavorativo.

La dotazione di mezzi

L'analisi della disponibilità di mezzi del complesso delle imprese concessionarie del Porto mette chiaramente in evidenza la sottodotazione delle imprese concessionarie ex art. 16 (operazioni e servizi portuali). Tali imprese dispongono per svolgere le loro attività di 12 trattori portuali, 38 trattori stradali ed una scala. Una sola dispone anche di 11 autogru. Il resto dei macchinari è di proprietà delle imprese terminaliste le quali a loro volta dispongono soprattutto di mezzi di trazione (trattori portuali e stradali), molto più contenuta è la disponibilità di dotazioni per il sollevamento (Gru a ponte, Autogru, RTG, ecc.), così come le attrezzature necessarie per il carico e scarico di merci alla rinfusa (Motopale, Spazzatrici, ecc.) **(Tab. 23)**.

Punti critici da approfondire

Lo studio eseguito si è basato sulle notizie fornite dalle società interessate, salvo quanto già a disposizione dell'AdSP MTS in termini di dipendenti, turni di lavoro e traffici. Le notizie rappresentate dalle imprese, quando trasmesse, sono state parziali e non sempre coerenti. Anche informazioni piuttosto semplici da raccogliere, come ad esempio il titolo di studio degli addetti, sono state riportate in modo spesso approssimativo o incompleto.
L'analisi effettuata risente di questa situazione potendo approfondire solo alcuni aspetti della vita delle imprese ed in certi casi solo parzialmente. Ad esempio, le informazioni relative ai fatturati ed al traffico previsionali sono state spesso incomplete e non hanno consentito di elaborare una valutazione d'insieme. Il fatturato previsto per il prossimo triennio, quando riportato, spesso rappresentava una crescita lineare poco coerente con le informazioni relative all'andamento dei traffici, o alle condizioni aziendali. Allo stesso modo il traffico programmato

Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale
Porti di Livorno – Piombino – Portoferraio – Rio Marina – Cavo - Capraia Isola

Tab. 23 – Dotazione mezzi imprese concessionarie del porto di Livorno

		Mezzi di banchina/movimentazione					Mezzi di banchina/sollevamento				Mezzi traffico rinfuse			Movimentazione terra magazzino					Trasporto addetti/passeggeri		
TIPO ATTIVITA'	ARTICOLO	TRATTORE PORTUALE	FORKLIFT MECCANICO	FORKLIFT ELETTRICO	REACH STACKER	RIMORCHIO CRONERLESS	AUTOGRU	RTG	GRU DI BANCHINA	GRU A PONTE	MOTOPALE	SPAZZATRICE	ESCAVATRICI	TRATTORE STRADALE	SEMIRIMORCHIO	RIMORCHIO	PIANALE TRASP. MERCI	SCALA	PORTA PERSONE	AUTOVETTURE	PULMINI
lavoro temporaneo	art.17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub Totale Art. 17 Livorno		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
operazioni	art.16	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Sub Totale Art. 16a Livorno		**23**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
operazioni e servizi	art. 16 - 18	1	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
operazioni e servizi	art. 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub Totale Art. 16a e 16b Livorno		**1**	**9**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**7**
servizi	art. 16	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
servizi	art. 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
servizi	art. 16	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	0
servizi	art. 16	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8
servizi	art. 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0
servizi	art. 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
servizi	art. 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
servizi	art.16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
Sub Totale Art.16b Livorno		**12**	**3**	**0**	**0**	**0**	**11**	**0**		**0**	**0**	**0**	**0**	**38**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**14**	**16**
terminalista	art. 16 - 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	2	16	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	0	21	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	10	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	27	4	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	3	1
terminalista	art. 16 -18	4	9	0	14	0	6	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	9	1
terminalista	art. 16 - 18	13	51	0	3	0	0	0	0	2	14	0	0	0	3	0	14	0	0	1	0
terminalista	art. 16 - 18	0	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
terminalista	art. 16 - 18	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
terminalista	art. 16 - 18	12	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
terminalista	art. 16 - 18	0	4	0	0	0	3	0	0	0	4	0	6	0	0	0	0	0	1	0	0
terminalista	art. 16 - 18	6	7	0	10	5	0	13	7	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Sub Totale Artt. 16 e 18 Livorno		**75**	**122**	**0**	**32**	**5**	**11**	**17**	**7**	**3**	**40**	**1**	**6**	**3**	**15**	**10**	**18**	**0**	**3**	**17**	**2**
Totale mezzi Porto di Livorno		**111**	**134**	**1**	**32**	**5**	**22**	**17**	**7**	**3**	**40**	**1**	**6**	**41**	**15**	**10**	**18**	**1**	**3**	**31**	**27**

esprimeva una riproposizione di quanto già previsto dai piani industriali anziché un'effettiva valutazione critica circa l'andamento congiunturale dell'azienda. Per tali ragioni si è dunque deciso di escludere dall'analisi tali informazioni. L'analisi delle informazioni raccolte consente tuttavia di mettere in evidenza una serie di considerazioni utili per la pianificazione di attività di formazione, di aggiornamento professionale, o anche di riorganizzazione del lavoro portuale all'interno dei porti dell'AdSP MTS, che qui di seguito vengono richiamate per titoli.

− Polverizzazione delle qualifiche e livelli professionali bassi

L'analisi delle qualifiche professionali degli addetti (riportate nel registro del lavoro portuale del porto di Livorno) pone in evidenza l'estrema polverizzazione delle qualifiche professionali possedute dagli addetti del porto, con una consistente polarizzazione della forza lavoro verso i profili meno qualificati. Ciò che desta maggiore preoccupazione è l'incremento della quota di addetti con profili professionali minori nella fascia più giovane della forza lavoro (con meno di 46 anni).

− Criticità dell'Agenzia ex art. 17

Si nota inoltre una ridottissima varietà di profili professionali (sono soltanto due e scarsamente qualificati) all'interno del pool di manodopera (Agenzia ex art. 17) con una quota di lavoratori parzialmente o del tutto inabili nettamente sopra la media delle altre imprese concessionarie (circa 1/3 dei lavoratori).

− Difformità di produttività tra Livorno e Piombino

Guardando poi alla produttività delle due sedi portuali si nota una netta differenza tra la produttività media del porto di Livorno oltre le 20mila tonn. per addetto rispetto a quelle del porto di Piombino che si colloca al di sotto delle 14mila; tale dato desta qualche preoccupazione se considerato congiuntamente alla diffusione di stati di crisi all'interno delle aziende del porto (61% porto di Piombino; 21% porto di Livorno).

− Disomogeneità di impiego degli addetti tra imprese del porto di Livorno

Procedendo nell'analisi dei turni medi annuali è opportuno tenere presente la notevole difformità di valori tra le imprese concessionarie del porto di Livorno; a tale proposito ciò che suscita maggiore perplessità è la distanza tra i valori medi mensili per addetti delle imprese specializzate in operazioni e servizi portuali (da 16 turni medi al mese a 32) non rilevato ad esempio tra le imprese terminaliste dove, sebbene esistano valori medi diversi tra le imprese, non si arriva a cumulare tali distanze. Tale dato è ulteriormente confermato dal ricorso piuttosto diffuso alle ore di straordinario (rilevato dall'Ufficio Lavoro Portuale dell'AdSP MTS) da parte di quote non residuali di addetti del Porto.

Interventi da realizzarsi a breve termine

Le criticità precedentemente elencate richiedono interventi urgenti dell'amministrazione orientati a raggiungere il duplice obiettivo di migliorare, da una parte, la competitività dei porti dell'AdSP MTS e, dall'altra, la qualità del lavoro in banchina.

− Allineamento del pool di manodopera

Guardando alla distribuzione percentuale degli addetti presenti in porto si nota l'esiguità del pool di manodopera (Agenzia ALP) rispetto al complesso della forza lavoro. Infatti, prendendo in riferimento la media dei porti nazionali tale quota si attesta infatti attorno al 17%, mentre nei porti dell'AdSP MTS scende al 4% **(Tab. 24)**.

Tab. 24 – Distribuzione percentuale degli addetti

	Art. 16		Art. 17		Art. 18	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020
Media nazionale AdSP	38%	48%	16%	17%	46%	35%
AdSP MTS	42%	46%	3%	4%	55%	50%

Si tratta di un bacino di riserva particolarmente contenuto se si considera che circa 1/3 degli addetti è titolare di certificazioni di inidoneità per buona parte dei servizi portuali richiesti all'Agenzia.
Serve dunque un sostanziale riequilibrio della forza lavoro, che però sia orientato ad una riorganizzazione della gamma delle competenze e dei servizi offerti dall'Agenzia. L'eccessiva polarizzazione delle competenze possedute dagli addetti oggi in carico all'ALP sono infatti concentrate, come meglio chiarito nei precedenti paragrafi, su profili generici e scarsamente qualificati.

– Riequilibrio tra gli addetti delle imprese terminaliste e quelli delle imprese di operazioni e servizi portuali

Il secondo intervento riguarda il contrasto ad un fenomeno che purtroppo sta interessando l'intera portualità italiana, ovvero il trasferimento della forza lavoro dalle imprese concessionarie di terminal (art. 18) alle imprese di operazioni e servizi portuali (art.16). Si tratta di un processo di esternalizzazione di porzioni del ciclo portuale da parte dei concessionari di banchine portuali che desta qualche preoccupazione. La flessione dell'11% degli addetti delle imprese ex art. 18 a fronte di una crescita del 10% di quelli delle imprese ex art. 16 non può essere giustificato dall'incremento di una domanda di servizi specializzata.
Le imprese ex art. 16 infatti sono chiamate a svolgere operazioni e servizi portuali, le cui caratteristiche sono precisamente definite nella legge 84/94 che in proposito stabilisce - per l'appunto all'art. 16 - che:

"…sono operazioni portuali il carico, lo scarico, il trasbordo, il deposito, il movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale, svolti nell'ambito portuale. Sono servizi portuali quelli riferiti a prestazioni specialistiche, complementari e accessorie al ciclo delle operazioni portuali. I servizi ammessi sono individuati dalle Autorità di Sistema Portuale attraverso una specifica regolamentazione da emanare in conformità dei criteri vincolanti fissati con decreto del Ministro dei trasporti e della navigazione" (comma 1 art. 16 Legge n. 84 del 1994).

Prendendo in considerazione nel dettaglio la situazione dei Porti dell'AdSP MTS c'è da notare che solo una delle 18 imprese ex art. 16 è autorizzata esclusivamente per le operazioni portuali, tutte le altre sono anche abilitate ai servizi pur non avendo tra il proprio organico quote di addetti titolari di particolari specializzazioni tecniche e operative.
Estendendo l'analisi alla disponibilità di mezzi delle imprese specializzate in operazioni e servizi portuali (Cfr. Par. 7.2.3.) si nota la sostanziale sotto-dotazione di tali imprese che lascia intuire, o una scarsa specializzazione tecnica dei servizi offerti, oppure il ricorso ai mezzi delle imprese portuali che acquistano i loro servizi.
Nel quadro della criticità legata all'elevata incidenza di profili scarsamente qualificati, sarebbe opportuno avviare una riflessione circa le competenze e le specializzazioni professionali degli addetti delle imprese autorizzate ex art. 18 e art. 16 al fine di valutare la coerenza tra le caratteristiche della dotazione organica, il piano industriale che ne regola e giustifica la concessione e gli effettivi piani operativi delle imprese.

Considerazioni di prospettiva (medio, lungo termine)

L'avvio di un piano a lungo termine

A partire dal mese di ottobre dell'anno in corso, come già ricordato in premessa, l'AdSP MTS ha avviato con ISFORT un rapporto di collaborazione per la realizzazione di uno studio specialistico in materia di lavoro portuale. Tale incarico prevede il supporto all'Ufficio Lavoro Portuale dell'Ente per la redazione dell'aggiornamento del Piano Organico Porto, ma evidentemente non si esaurisce in esso.
Nel corso dell'attività, anche a seguito di un'analisi in profondità, oltre che dei precedenti Piani Organico Porto redatti dall'Ente (2019 e 2020) anche della documentazione cartacea e digitale disponibile presso gli archivi dell'Ufficio Lavoro Portuale, è emersa la notevole mole di iniziative poste in essere dall'Ente in materia, unitamente alla volontà di rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa in materia di lavoro portuale dell'Ente nel suo complesso.
La materia del lavoro portuale tra le competenze dell'AdSP rappresenta senza dubbio un aspetto strategico che incide sostanzialmente, sia sulla competitività delle sedi portuali, sia sull'equilibrio tra Amministrazione e tessuto sociale, poiché dai redditi generati dall'attività portuale dipendono molte delle famiglie delle città di Livorno e di Piombino, sia infine sulla gestione del rischio poiché, come si è più volte ribadito, il lavoro portuale, oltre ad essere usurante (l'alto tasso di lavoratori con disabilità presenti nei porti dell'AdSP lo certifica) è anche rischioso (come dimostrano i dati forniti dalle strutture sanitarie locali e dall'INAIL sulla frequenza di incidenti sul lavoro in porto).

Il piano per l'organizzazione del prossimo Piano Organico Porto

Gli assi attorno ai quali articolare l'organizzazione dell'attività dell'Ente in materia di Piano Organico Porto riguardano sostanzialmente: una messa a punto del quadro delle regole; un aggiornamento della mappatura dei numeri, delle competenze e dell'inquadramento della forza lavoro presente in porto; una più chiara ed aggiornata procedura di accreditamento delle competenze; una più decisa informatizzazione dei registri e delle comunicazioni tra imprese ed Ente; una più efficace strutturazione dell'attività ispettiva.

La definizione del quadro delle regole

Come giustamente ribadito nei precedenti Piani Organico Porto dell'Ente, il lavoro portuale può contare su un impianto normativo di livello nazionale che definisce piuttosto chiaramente gli ambiti, i luoghi e le tutele dell'attività di lavoro all'intero delle aree di competenza delle AdSP, distinguendo in maniera chiara ed inequivocabile il lavoro stabile, da quello a chiamata ed i criteri di utilizzazione di queste due modalità di lavoro.
Il ruolo delle AdSP è dunque quello di sovraintendere la corretta applicazione delle prescrizioni normative, il rispetto delle competenze e dei diritti di ciascuno (imprese e lavoratori).
In proposito l'Ente in accordo con il Ministero vigilante e con le altre autorità competenti ha già emanato una serie di ordinanze e di direttive volte a regolare e ad assicurare l'attività lavorativa in porto. Serve tuttavia una maggiore incisività di tali strumenti soprattutto per quel che riguarda due aspetti:

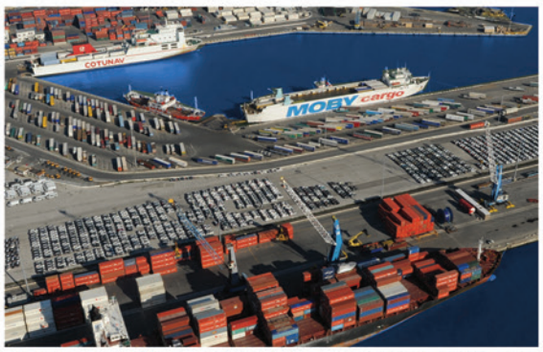
- la tempestività e la correttezza delle comunicazioni sulle attività di lavoro in porto da parte delle imprese all'Ufficio Lavoro Portuale dell'AdSP;
- l'accreditamento delle competenze dei lavoratori presenti in porto (ciascun addetto deve svolgere, all'interno delle aree portuali, l'attività di lavoro per cui è competente).

L'integrazione e il coordinamento tra le attività di gestione, controllo e formazione del lavoro portuale

Un secondo aspetto che sicuramente agevolerebbe l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa in materia di lavoro portuale riguarda la maggiore integrazione tra le funzioni di gestione (registro dei lavoratori portuali) di controllo (attività

LORENZINI & C

TERMINAL OPERATOR



Lorenzini & C. Srl
Livorno 57123 (Italy)
Porto Industriale - Via Labrone, 19
Tel. +39 0586 2071 - Fax +39 0586 405199

Terminal Containers:
Tel. +39 0586 207315 - Fax +39 0586 207316

info@lorenziniterminal.it
www.lorenziniterminal.it

ispettiva) e di formazione (aggiornamento professionale e attestazione competenze).
Al di là delle soluzioni organizzative che l'AdSP MTS vorrà adottare, appare necessario rendere maggiormente consapevoli gli stakeholder dei porti dell'AdSP MTS degli sforzi effettuati dall'Autorità attraverso un incremento del coordinamento delle fasi di rilevazione, di analisi e di programmazione delle unità organizzative dell'Ente dedicate alle varie componenti del lavoro portuale.

La mappatura della forza lavoro e dei profili professionali

I Piani Organico Porto fino ad oggi pubblicati dall'Ente hanno avuto il merito di svolgere una prima mappatura della distribuzione delle risorse umane presenti in Porto, mettendone in evidenza le caratteristiche demografiche (età e anzianità di servizio) e le limitazioni operative (eventuali inabilità, sia totali, sia parziali). Ai fini della valutazione oltre che dei punti di forza, anche delle criticità del sistema sarebbe opportuno procedere al completamento andando anche a verificare i seguenti aspetti:

- numero e tipologia dei cicli portuali presenti in porto (container, ro-ro, rinfuse, cellulosa, project-cargo, ecc.);
- descrizione dei profili professionali necessari per la corretta gestione di ciascun ciclo mettendo in evidenza i profili già presenti in porto e quelli ancora da reperire;
- specificazione delle certificazioni di competenza necessarie per il riconoscimento del possesso della competenza **(Tab. 25)**.

Sulla base della griglia sopra esposta ciascuna azienda potrà agevolmente collocare i propri dipendenti specificando le competenze possedute ed i titoli che ne attestano il possesso. Ciò sarà utile oltre che per comprendere eventuali carenze di profili, anche per programmare le attività di formazione nonché pianificare le nuove assunzioni con maggior cognizione di causa. L'attività di mappatura potrà pertanto essere utile oltre che alla definizione del Piano Organico Porto, anche per l'impostazione del Piano Formativo dell'Ente. La definizione delle competenze presenti in porto e quelle ancora vacanti verrà realizzata a partire dalla ricostruzione delle varie componenti di ciascun ciclo portuale e sulla scorta della declaratoria delle competenze portuali già elaborata dall'Ufficio Formazione dell'Ente ed integrata dalla declaratoria messa a punto dal team di esperti ISFORT.

La definizione delle procedure per il riconoscimento e l'accreditamento delle competenze (libretto del portuale)

Sulla base della Mappa del lavoro portuale precedentemente illustrata sarà poi possibile procedere all'istituzione (o alla revisione nel caso in cui sia già disponibile) del libretto del lavoratore portuale. Ovvero del documento di lavoro che ciascun lavoratore dovrà possedere. In esso saranno riportate le certificazioni possedute, nonché il loro aggiornamento. Tale libretto dovrà essere esibito nel corso delle attività ispettive da parte degli uffici preposti dell'AdSP.

L'avvio del registro informatico degli avviamenti quotidiani dei lavoratori del porto

Come richiamato nel punto 2.1. l'Ente dovrà avviare un'attività di revisione dei provvedimenti e delle ordinanze volte a regolamentare le operazioni ed i servizi svolti in ambito portuale.
In primo luogo si ritiene necessaria la revisione dell'Ordinanza n. 9 del 2014 al fine di determinare nuove modalità e tempistiche delle comunicazioni che ciascuna impresa autorizzata dovrà obbligatoriamente inviare all'Ente in merito agli avviamenti del personale dipendente, definendo, altresì, un nuovo regime sanzionatorio in caso di mancata trasmissione. A tal proposito, al momento della stesura del presente Piano, l'Ente sta predisponendo una nuova Ordinanza che sostituirà integralmente la citata Ordinanza n.9 del 2014. Contestualmente, l'Ente sta sviluppando un nuovo sistema per l'acquisizione telematica di tali comunicazioni anche per agevolare il lavoro delle imprese e ridurre la produzione di documenti cartacei.

La nuova strutturazione dell'attività ispettiva

Terminata la mappatura del lavoro in porto, istituito/aggiornato il libretto del lavoratore portuale ed avviato il registro informatico degli avviamenti, gli uffici dell'AdSP MTS potranno programmare le visite ispettive presso i terminal operativi e le altre imprese concessionarie al fine di verificare, oltre che le condizioni di lavoro (safety) anche l'effettiva corrispondenza tra la prestazione lavorativa effettuata, il possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento della prestazione (libretto) e la comunicazione inviata dall'impresa all'AdSP (registro elettronico).

Tab. 25 – Griglia per la mappatura delle competenze

Ciclo Portuale	Competenza 1		Competenza 2		Competenza ..	
	Descrizione	Accreditamento	Descrizione	Accreditamento	Descrizione	Accreditamento
Container						
RO-RO						
....						

Conclusioni

Il presente Piano ha collocato i porti di Livorno e Piombino all'interno del contesto generale dello shipping e della portualità internazionale e nazionale. I porti dell'AdSP MTS in tempi difficilmente prevedibili saranno interessati da fenomeni di mutamento delle caratteristiche e dell'ambiente di lavoro portuale i cui tratti essenziali sono stati brevemente richiamati nella prima parte del presente Piano (Primi tre capitoli). I Piani Organici Porto - che l'amministrazione dell'AdSP MTS ha elaborato dal 2018 a oggi - si propongono di accompagnare questo processo di trasformazione, avendo cura di mantenere inalterata la qualità del lavoro in porto e l'efficacia delle sue prestazioni.
L'analisi dell'attualità dei due Porti e delle sue recenti evoluzioni - meglio dettagliata dal terzo al settimo Capitolo - mette chiaramente in evidenza i punti critici che oggi caratterizzano la scena portuale (Capitolo otto), avendo il coraggio - nei successivi Capitoli nove e dieci - di indicare una strategia volta a superarli. Tale strategia è articolata in due approcci complementari, uno di breve termine, orientato a sciogliere alcuni nodi critici urgenti, ed un altro di medio lungo periodo, volto a rendere compatibili l'amministrazione, le imprese concessionarie e la forza lavoro impiegata alle caratteristiche del porto del futuro.
Tutte e due le strategie poggiano sulla consapevolezza che il raggiungimento di qualsivoglia obiettivo fissato nei precedenti paragrafi è plausibile solo a partire da una unità di intenti tra amministrazione, imprese concessionarie e lavoratori. Questo è lo spirito che ha animato la promulgazione della legge 84/94, la sua recente riforma fissata nel Decreto Legge 169/2016, nonché la preparazione e la stesura del presente Piano che intende essere una base non solo documentale, ma anche fattuale per la costruzione di un percorso comune di crescita del Porto.
Un Porto è competitivo non tanto perché accresce i volumi della merce in transito, ma perché è ritenuto affidabile dalle imprese e dai cittadini che lo utilizzano ed è in grado di rispondere alle domande di un mercato - come quello dello shipping e della logistica - in costante mutamento. Il Piano si propone dunque di agevolare il consolidamento di questa consapevolezza da parte di tutti gli attori della scena portuale, al fine di mantenere alta l'attenzione da parte di tutti sulla qualità e l'efficienza del lavoro che ciascuno per la propria parte di competenza svolge.
Un porto efficiente e coeso rappresenta un valore aggiunto per la città, per la regione ed il Paese in cui è inserito con impatti che vanno ben al di là dell'esclusivo mondo dei trasporti e della logistica, e riguardano la qualità della vita del territorio che lo circonda e altri aspetti decisivi del tessuto economico regionale e nazionale come ad esempio il commercio estero.
Il Piano all'interno di questo scenario ambizioso, ma non onirico, si propone di:

- registrare i risultati raggiunti;
- monitorare l'avanzamento di quanto programmato (segnalando il manifestarsi di eventuali punti critici);
- stimolare la comunità portuale ad avanzare verso ulteriori fasi di sviluppo, indicando orizzonti sempre più lontani.

GRIMALDI LINES

La **PRIMA COMPAGNIA**
Ro-Ro **GREEN** nel **MEDITERRANEO**

130
Autostrade del Mare
e collegamenti marittimi

INFO & PRENOTAZIONI:

+39081496777 | cargo@grimaldi.napoli.it | http://cargo.grimaldi-lines.com

Livorno, Port for Tuscany

www.portodilivorno2000.it

porto di livorno 2000