

# OSSERVATORIO NAZIONALE SUL TRASPORTO MERCI E LA LOGISTICA



*Il futuro dei porti  
e del lavoro portuale*

SECONDO VOLUME

17

luglio 2012

La ricerca è stata realizzata da un gruppo di lavoro coordinato da Andrea Appetecchia e composto da Dania De Ascentiis e Flaviana Pessina. Tale gruppo, per la realizzazione delle indagini di campo, ha potuto contare sul supporto organizzativo e logistico dei delegati sindacali dislocati presso i porti analizzati, in particolare per La Spezia Fabio Quaretti (Filt Cgil), Antonio Carro (Fit Cisl), Marco Furletti (Uil Trasporti); per Livorno Simone Angella (Filt Cgil) Claudio Sodano (Uil Trasporti); per Venezia Stefano Colussi (Fit Cisl), Daniele Zennaro (Uil Trasporti); per Bari Pietro Bianco (Fit-Cisl), Michele Gelao (Filt Cgil), Enzo Boffoli (Uil Trasporti); per Palermo Giuseppe Spataro (Filt Cgil), Nino Napoli (Fit Cisl), Marcello Buccafusca e Gianni Acquaviva (Uil Trasporti); nonché delle Segreterie Nazionali, in proposito si ringraziano Massimo Ercolani e Maurizio Colombai della Filt-Cgil, Claudio Tarlazzi e Giuliano Galluccio della Uiltrasporti, Ugo Milone della Fit-Cisl. Una dedica particolare, infine a Barbara Vittozzi dell'Ancip (Associazione nazionale compagnie imprese portuali) che ha fornito, per entrambe le annualità di ricerca, i dati sull'Indennità di Mancato Avviamento (IMA).

Il testo che segue è stato redatto da Andrea Appetecchia (Introduzione e Parte prima), Dania De Ascentiis e Flaviana Pessina (Parti seconda e terza), mentre Angela Cesaroni ne ha curato l'editing.

Si ringrazia, infine, la Fondazione BNC per aver sostenuto finanziariamente l'indagine attraverso le risorse messe a disposizione di Isfort nell'ambito del programma annuale delle attività istituzionali ed in particolare dell'Osservatorio nazionale sul trasporto merci e la logistica.

# INDICE

<b>Introduzione</b>	1
<b>Parte prima: Far West sì, Far West no...</b>	3
1. Considerazioni di sintesi	5
2. Le principali evidenze dell'analisi	14
2.1. Forza Lavoro	14
2.2. Modello Organizzativo	16
2.3. Flessibilità e profili professionali	19
2.4. Applicazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e la sicurezza dei lavoratori	25
2.5. Gli effetti della legge 84/94	26
<b>Parte seconda: L'organizzazione del lavoro</b>	31
1. Nuove tecnologie, fattore umano e flessibilità	33
L'impatto della tecnologia sul lavoro portuale	33
Il fattore umano	37
Variabilità dei traffici e flessibilità organizzativa	41
2. Lo schema operativo: traffici, imprese portuali, forza lavoro, operations	49
I numeri del lavoro portuale	49
Ciclo portuale e outsourcing	53
3. I 'modelli'	56
Le coordinate	56
Il posizionamento dei porti	59
4. L'impatto della Riforma portuale e l'applicazione del Contratto nazionale: un successo solo a metà	68
L'impatto della L. 84/94 su porti e lavoro	68
L'applicazione del CCNL portuali	75
<b>Parte terza: l'analisi in profondità</b>	81
1. Porto di La Spezia	83
2. Porto di Venezia	95
3. Porto di Livorno	108
4. Porto di Bari	122
5. Porto di Palermo	135



## Introduzione

*L'Osservatorio nazionale sul trasporto merci e la logistica*<sup>1</sup> di Isfort dopo la prima esperienza condotta lo scorso anno in cinque porti nazionali (Genova, Napoli, Gioia Tauro, Ravenna e Trieste), ha proseguito l'indagine di campo circa l'organizzazione del lavoro nei porti italiani a seguito della legge di riforma del settore (l. 84/94), il cui aggiornamento è in corso di discussione nelle sedi parlamentari, e l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori portuali, estendendola ad altre cinque realtà portuali (La Spezia, Livorno, Palermo, Bari e Venezia).

Avviata nel 2010, sulla scia dei risultati dello studio di Theo Notteboom<sup>2</sup> che illustrava i modelli di organizzazione del lavoro in essere nei principali porti europei ma non nei porti italiani, l'indagine si è conclusa solo nei primi mesi del 2012 e si è svolta con il supporto organizzativo e logistico delle tre sigle sindacali (Filt-Cgil, FIT-Cisl e Uiltrasporti).

Complessivamente l'equipe di Isfort ha realizzato più di 70 interviste considerando gli incontri con gli esponenti delle tre principali associazioni di categoria (Assoporti, Assiterminal, Assologistica), le interviste "libere" ad osservatori privilegiati delle realtà locali e la somministrazione di quattro diverse tipologie di questionario, per un totale di 57, presso gli operatori locali (Autorità portuale, imprese portuali, impresa di fornitura di lavoro temporaneo, presidio sanitario).

I risultati al termine della seconda annualità di ricerca confermano nella sostanza quanto rilevato nel corso del primo anno d'indagine, ma basandosi su una casistica più ampia consentono di definire in modo più compiuto i modelli di organizzazione del lavoro rilevati nel corso delle dieci visite, nonché di affinare le riflessioni sul tema.

Il generale atteggiamento di difesa manifestato dagli intervistati nelle prime visite, che nei casi estremi ha portato a forme di chiusura (Trieste), è stato riscontrato anche negli incontri realizzati successivamente nel corso della seconda annualità. Tale atteggiamento ha prodotto le medesime difficoltà: incompletezza nei dati e impossibilità, talvolta, di confrontare le informazioni sia a livello locale che tra realtà portuali diverse.

E se i porti si riconfermano anche nel corso delle nuove visite come luoghi complessi, contraddistinti da rapporti densi e opalescenti, da confini "fluidi"

---

<sup>1</sup> <http://www.isfort.it/sito/osslog>

<sup>2</sup> T. Notteboom, Dock Labour and port-related employment in the European seaport system, ESPO- Brussels 2010.

e regole incerte e da ruoli e funzioni eccessivamente indefiniti e sovrapposti, anche le dinamiche di comportamento, nella loro varietà, rimangono costanti. Pertanto, lavorando su una più ampia numerosità di casi di studio, è stato possibile standardizzare tali comportamenti e ricondurre le diverse declinazioni sia dei rapporti fra imprese che delle condizioni di lavoro ad una forma di modello.

\*\*\*\*\*

Il rapporto che segue raccoglie gli elaborati messi a punto nel corso della seconda annualità della ricerca sul lavoro portuale in Italia svolta da un'équipe di Isfort con il supporto delle rappresentanze sindacali nazionali e dei porti di La Spezia, Livorno, Palermo, Bari e Venezia della Filt CGIL, FIT Cisl e Uiltrasporti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale sul trasporto merci e la logistica promosso da Isfort con il contributo della Fondazione BNC. Il presente volume si pone in continuità con il precedente rapporto periodico n. 15 di Isfort dal titolo *FAR WEST Italia: il futuro dei porti e del lavoro portuale* presentato lo scorso anno. Il volume che segue non ripropone pertanto l'analisi di scenario e le schede realizzate nei cinque porti analizzati lo scorso anno (Genova, Napoli, Gioia Tauro, Ravenna e Trieste); esso invece offre un'analisi trasversale dei dieci porti (5 esaminati lo scorso anno e altri 5 nell'anno in corso) per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro in porto, gli schemi operativi, i modelli gestionali e l'impatto complessivo delle riforme, oltre a presentare le schede analitiche dei cinque porti analizzati quest'anno (La Spezia, Livorno, Palermo, Bari e Venezia).

Parte prima

**FAR WEST SÌ, FAR WEST NO...**





## 1. Considerazioni di sintesi

Non più tardi di un anno fa, nel corso di un incontro pubblico<sup>3</sup> promosso per discutere i risultati della prima fase della presente indagine, i principali attori del settore sostennero che il problema dei porti era il calo dei traffici, forse una scarsa attenzione della politica, ma non certo una interpretazione originale e forzata del quadro normativo di riferimento.

Imprese ed Istituzioni sostennero infatti che le attività imprenditoriali e l'organizzazione del lavoro nell'area portuale sono regolate, eque ed aperte al libero mercato. Ciascun porto ha messo a punto modelli operativi originali, figli della loro lunga storia, adattatisi alle prescrizioni previste dalla normativa in modo flessibile per non compromettere equilibri e prassi di lavoro già da tempo consolidati, ma coerenti con i fini ultimi di quest'ultima. Di diverso avviso furono i rappresentanti sindacali che, al contrario, sostennero che in alcuni casi l'originalità di tali modelli è stata tale da forzare eccessivamente l'interpretazione del quadro normativo disattendendone gli obiettivi fondamentali.

Senza dubbio il ricorso all'immagine del Far West intendeva stimolare il dibattito dramatizzando le conclusioni. Tuttavia non si può negare che la declinazione dei tanti modelli che costellano il mosaico delle organizzazioni portuali italiane sembra essere ispirata dal peso delle lobby locali e dalla "forza" degli attori in campo, piuttosto che dalla necessità di adeguare il flusso delle operazioni alle caratteristiche funzionali e strutturali di ciascun porto.

---

<sup>3</sup> L'incontro in questione si è svolto a Roma lo scorso 13 luglio presso la sede del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL). Il titolo non dava spazio a fraintendimenti: "FAR WEST Italia: il futuro dei porti e del lavoro portuale". I soggetti chiamati ad interloquire erano sufficientemente rappresentativi del *cluster* portuale: dalle Autorità portuali (Francesco Nerli, presidente di Assoport), alle aziende terminaliste (Luigi Robba, direttore di Assiterminal e Nereo Marcucci, Presidente di Assologistica), dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (Cosimo Caliendo, Direttore Generale per i Porti) al mondo del lavoro (i segretari generali Franco Nasso FILT Cgil, Giovanni Luciano FIT Cisl, Claudio Tarlazzi Uil Trasporti).

Nonostante le dovute precisazioni e le necessarie scuse per quanti avessero ritenuto offensiva una definizione forse troppo colorita, purtroppo anche dopo aver completato la seconda fase del percorso di ricerca andando ad analizzare in profondità altri cinque porti (La Spezia, Livorno, Palermo, Bari e Venezia) nella sostanza rimane invariata l'impressione che il sistema portuale nazionale sia un ambiente in cui le regole possono essere interpretate secondo gli umori locali. La configurazione di un sistema così disomogeneo si è consolidata anche grazie ad una (più o meno consapevole) disattenzione circa la rilevanza strategica della risorsa portuale dell'amministrazione centrale e dei governi che dal 1994 ad oggi si sono succeduti.

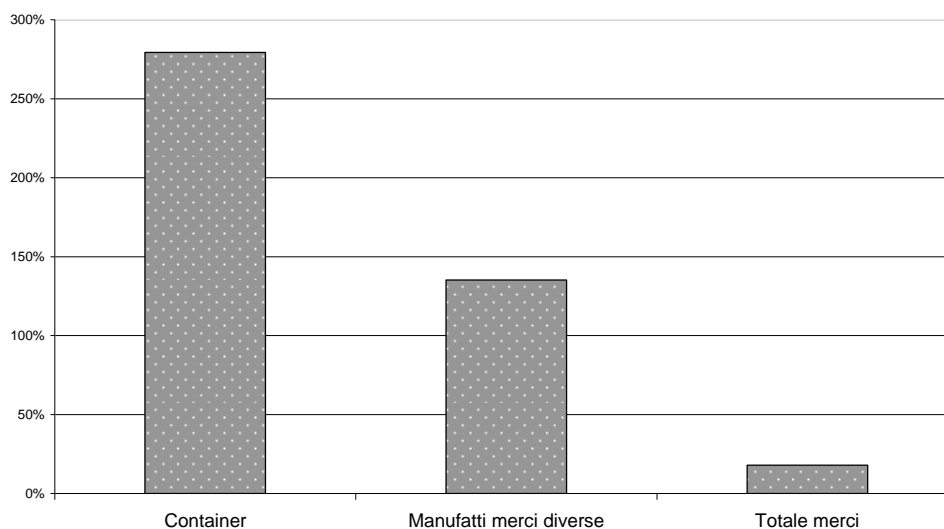
Oggi le attuali condizioni di mercato, la maturità delle imprese portuali presenti nei porti italiani e la difficile congiuntura economica richiederebbero invece una nuova attenzione strategica al settore che, a partire da un quadro di regole condiviso ed omogeneo, agevoli l'affermazione di un modello di *governance* più dinamico e meno vischioso di quello attuale.

La scena portuale è animata ovunque dal confronto tra le varie componenti (istituzioni, imprese e lavoratori); un confronto, talvolta aspro, che ha contribuito a plasmare le caratteristiche peculiari di ciascun porto (un po' in tutto il mondo). Tuttavia vi è stato un periodo in cui questa dinamica "strutturale" in Italia ha vissuto una particolare accelerazione che ha trasformato l'ordinario iter evolutivo, in straordinario.

Tale periodo è compreso tra la fine degli anni '80 e l'inizio del nuovo secolo; un periodo di grandi cambiamenti planetari per il mercato dei trasporti marittimi (esplosione del traffico container), di trasformazione radicale del tessuto industriale nazionale con il passaggio dalla grande industria alla piccola e media impresa e la crescita della movimentazione di manufatti e di merci varie, cui ha corrisposto una ri-organizzazione delle operazioni portuali passate dal monopolio pubblico, alla libera competizione tra privati.

Nel corso degli anni Novanta si assiste ad una trasformazione sostanziale della struttura del lavoro, dei volumi e della tipologia di traffico gestiti in porto, cresciuti straordinariamente nel corso degli anni '90 e nella prima decade del XXI secolo, sia in termini di peso che di varietà della merce trattata. La movimentazione dei contenitori nei porti italiani sostanzialmente esplose passando da poco più di 2 milioni di contenitori nel 1991 a più di 7 nel 2001 fino ad arrivare a 10 prima della contrazione dovuta all'attuale crisi. Il segmento dei manufatti e delle merci varie cresce ben al di sopra delle altre componenti di traffico (da meno di 40 milioni di tonnellate del 1991 a più di 90 del 2001) (Graf. 1).

**Graf. 1 – Percentuale di variazione del traffico merci dal 1990 al 2001**

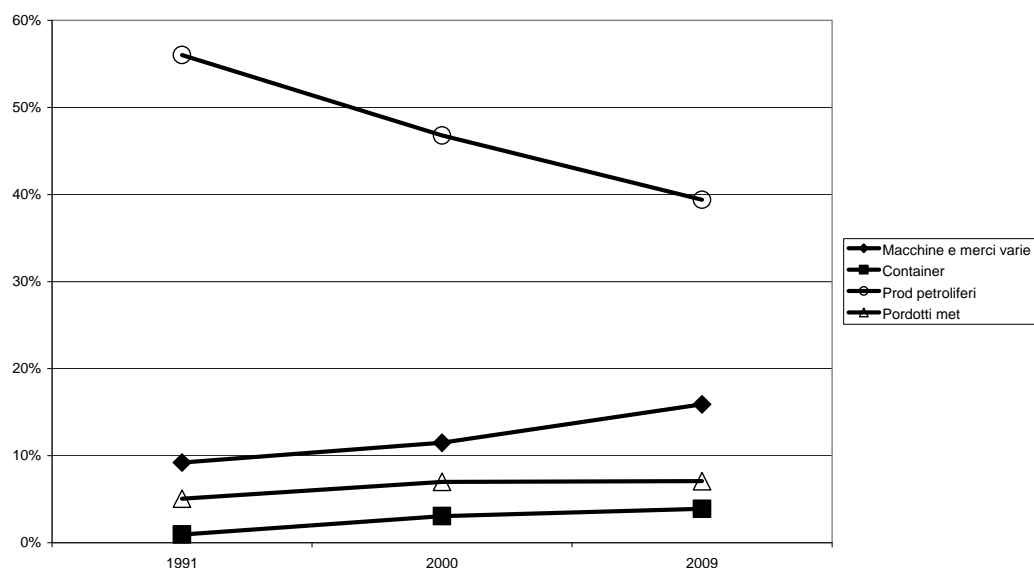


*Fonte: Conto Nazionale dei Trasporti e delle Infrastrutture (vari anni)*

Nell'ultimo decennio del secolo passato si pongono dunque le basi della mutazione del sistema portuale nazionale in network dei flussi import-export del *Made in Italy* delle piccole e medie imprese nazionali. Il traffico di prodotti petroliferi, pur rimanendo la principale attività dei porti italiani, perde buona parte del suo peso percentuale nel complesso dei traffici movimentati (passando dal 56,0% del 1991 al 39,4% del 2009), mentre la movimentazione di macchine e manufatti aumenta passando dal 9,2% al 15,9% (Graf. 2).

I grandi impianti in prossimità delle sedi portuali scompaiono, rimane solo qualche stabilimento siderurgico e di raffinazione, ed anche gli impianti industriali nei porti diminuiscono drasticamente. Nei dieci porti analizzati nell'ambito dell'indagine Isfort, solo Venezia e Ravenna, ad esempio, hanno concessioni industriali al loro interno. Il rapporto tra l'offerta dei servizi portuali e la domanda di trasporto delle imprese è mediata da soggetti terzi. Si impongono nel corso di questi anni le figure dell'agente marittimo (intermediario per conto dell'armatore) e dello spedizioniere (intermediario per conto delle imprese di trasformazione) i quali assumono un ruolo centrale nell'equilibrio del mercato dei servizi portuali, raccogliendo l'eredità commerciale degli ormai superati Enti porto.

**Graf. 2 – Evoluzione della ripartizione percentuale del traffico merci nei porti italiani dal 1991 al 2009**



Fonte: Conto Nazionale dei Trasporti e delle Infrastrutture (vari anni)

Il processo di ristrutturazione dell'organizzazione e della "governance" dei porti nazionali avviene pertanto nel momento in cui i porti cambiano la loro mission. Questo duplice cambiamento si consolida nel mondo portuale con ritmi diversi, mentre il primo è lento e approssimativo, il secondo è repentino e determinato.

Purtroppo l'intervento del legislatore, nonostante sia pressoché unanime il riconoscimento della bontà della legge 84/94, è tardivo e richiede un ampio periodo di assestamento. Le questioni relative alla definizione dei servizi portuali e delle imprese autorizzate a svolgerli (art. 16) nonché della somministrazione del lavoro temporaneo (art. 17) hanno richiesto numerosi e successivi interventi del legislatore, spesso sollecitati dalla incompatibilità dei vincoli imposti con la normativa comunitaria. La conclusione di questo iter si raggiunge solo nel 2001 grazie ai provvedimenti attuativi della legge 186 del 2000 che in buona sostanza rivedono buona parte della legge soprattutto per quel che riguarda l'attribuzione di funzioni e di ruoli tra le imprese concessionarie, le imprese di servizi e il *pool* di lavoro temporaneo. Un periodo durato ben oltre un decennio (quasi un ventennio se si considera che i primi interventi di riorganizzazione del lavoro portuale sono dell'inizio degli anni '80), durante il quale gli interventi normativi non sono stati in grado di imbrigliare un processo di trasformazione già in corsa.

La nota legge del 1994 è giunta a coronamento di un piano di ristrutturazione del mondo portuale che aveva preso avvio già nel decennio precedente. Tale piano, quando la legge è stata definitivamente promulgata, aveva già in buona parte asciugato il bacino nazionale dei lavoratori associati o dipendenti delle Compagnie portuali (la cui consistenza era passata da poco meno di 21.000 unità nel 1983 a poco più di 4.000 nel 1997) e di fatto creato le premesse per un rinnovamento dell'organizzazione del lavoro portuale.

La ristrutturazione avviata nel 1983 al fine di contenere il numero dei lavoratori presenti in porto (dai più ritenuti eccessivi), ha favorito un repentino "turn over" generazionale abbassando sostanzialmente l'età media degli addetti e una re-distribuzione dei nuovi assunti in una pluralità di aziende. Alla contrazione dimensionale delle imprese derivate dalle Compagnie portuali è corrisposto un progressivo incremento del personale dipendente dalle imprese terminaliste concessionarie di aree demaniali (ex art. 18), e delle imprese di servizio (ex art. 16) le quali sono soprattutto cresciute, non tanto per dimensione, quanto piuttosto per numerosità.

Un processo di riconversione industriale che gli imprenditori - in seguito insediatisi nei porti nazionali con imprese art. 16 e art. 18 - avevano già ampiamente programmato ben prima che la legge fosse promulgata. Paradossalmente, i soggetti meno preparati ad accogliere l'innovazione sono stati, in quel periodo, quelli già formalmente presenti nei porti, ovvero le Compagnie portuali (trasformate in imprese o in *pool* di manodopera) e gli Enti porto (trasformati, nei principali scali, in Autorità portuali).

L'effervescenza degli anni '90 si esaurisce con la chiusura del periodo di transizione del provvedimento di riforma della portualità nazionale. Proprio all'inizio del nuovo secolo (prima decade del XXI sec.), ad esempio, si estende il processo di privatizzazione dei porti italiani dalla dimensione nazionale a quella internazionale. Due passaggi segnano chiaramente questa svolta:

- la vendita da parte del gruppo Fiat di SINPORT, la società concessionaria del Terminal Container di Voltri, all'Autorità portuale di Singapore;
- la vendita da parte della famiglia Ravano della Contship (titolare delle concessioni di La Spezia e Gioia Tauro) al gruppo tedesco Eurogate.

La realtà portuale si sgancia dalla dimensione nazionale e si affaccia nel mondo dei *global player*<sup>4</sup> della logistica internazionale, ma sembra perdere contatto con il territorio. In un recente sondaggio circa le principali criticità infrastrutturali del Paese<sup>5</sup> condotto da Uniontrasporti presso un campione di circa 800 imprenditori con incarichi istituzionali presenti nelle Camere di Commercio italiane, è emersa chiaramente la scarsa percezione della centralità dei porti nello sviluppo della rete trasportistica nazionale.

Dovendo indicare le prime priorità di intervento essi indicano 7 interventi stradali e 3 ferroviari. Inoltre, dovendo attribuire a ciascun settore il grado di criticità rispetto alle esigenze del territorio, quasi 1/3 degli intervistati (28%) non è in grado di esprimere alcun parere circa i gap dei sistemi portuali mentre si sente molto più sicuro nel dare valutazioni in merito alla rete autostradale, a quella ferroviaria, aeroportuale, ai trasporti urbani, alle infrastrutture logistiche, a quelle di distribuzione urbana delle merci, alle reti telematiche ed energetiche.

**Tab. 1 - Criticità infrastrutturali rispetto alle esigenze del territorio nazionale**

	Criticità segnalate (val. %)	Non risponde (val. %)
Rete Autostradale	44	4
Strade Statali	56	3
Strade Statali Provinciali e Comunali	46	3
Rete ferroviaria urbana ed extraurbana	72	3
Aeroporto e suo grado di accessibilità terrestre	45	9
<b>Porto e suo grado di accessibilità terrestre</b>	<b>38</b>	<b>28</b>
Infrastrutture logistiche (interporto, piattaforma, polo)	56	11
Rete di trasporti urbani (gomma e ferro)	49	6
Distribuzione urbana delle merci	52	8
Reti telematiche (banda larga, ITS, ecc.)	64	6

Fonte: Unioncamere, 2012

Il porto dunque, più degli altri nodi logistici terrestri, non rappresenta per buona parte degli intervistati una priorità e soprattutto non se ne conoscono le criticità. Il legame tra il porto e il territorio sembra quindi

<sup>4</sup> Cfr. Far West Italia: il futuro dei porti e del lavoro portuale, Parte Prima Cap. 1 pagg. 3 – 19.

<sup>5</sup> *Atlante delle priorità e delle criticità infrastrutturali: il punto di vista del mondo economico.* Unioncamere aprile 2012.

essere messo in discussione, eppure esso è alla base del modello di approccio alla gestione delle infrastrutture portuali più avanzato secondo la letteratura ovvero quello del *Community manager*<sup>6</sup>.

Dall'approvazione della legge 84/94 ad oggi, il mondo portuale è cambiato, sia dal punto di vista degli attori presenti, sia da quello delle merci trattate. Appare dunque giunto il momento di chiudere la lunga fase transitoria e di aprire una nuova stagione di sviluppo nel mondo portuale.

Il porto oggi è infatti uno snodo fondamentale, non tanto per la famosa piattaforma logistica mediterranea, quanto piuttosto per il rilancio economico e produttivo del Paese. Il sistema portuale è chiamato a sostenere tale rilancio grazie a sistemi efficienti, trasparenti e competitivi in grado di permettere ai prodotti italiani di essere a loro volta competitivi nei mercati internazionali.

Per raggiungere tale obiettivo occorre che si superino le molteplici ambiguità relative alla dimensione pubblica e a quella privata dei Porti italiani (Tav. 1). E' importante che su tale aspetto non vi siano fraintendimenti e soprattutto si possa contare su prassi omogenee.

**Tav. 1 – Le dimensioni della realtà portuale**

		Pubblica	Pubblica e Privata	Privata
Enti		Autorità portuale (governance), Capitaneria di Porto, Dogane, Polizia, Presidi sanitari e fitosanitari (sicurezza, vigilanza e controllo)	Pool di lavoro temporaneo (Imprese art. 17) derivate dalle pre- esistenti Compagnie portuali	Imprese (art. 16 - 18)
Opportunità	Dirette	Creazione di "buoni" posti di lavoro e incremento del valore aggiunto generato dal tessuto economico locale	Disponibilità di una riserva di lavoro temporaneo per gestire i picchi di traffico	Opportunità di business per imprese private
	Indirette	Vivibilità e sostenibilità del territorio nonostante l'intensità dei traffici portuali	Forza contrattuale e dignità lavoratori strutturati e temporanei	Creazione di imprese, aumento dei posti di lavoro e innalzamento del PIL regionale
Minacce	Dirette	Irrigidimento del mercato e mancanza di una reale libera competizione (estrema conseguenza ritorno al monopolio pubblico)	Marginalizzazione della riserva da parte delle imprese strutturate	Tensione delle imprese verso la riduzione dei margini di competizione (estrema conseguenza, monopolio privato)
	Indirette	Disattenzione sull'applicazione delle norme di tutela ambientale e sociale per favorire l'aumento delle attività portuali e del traffico gestito	Limitata sostenibilità economica della riserva senza il supporto dei fondi pubblici o di un fondo sottoscritto dagli utenti portuali	Scarsa responsabilità sociale e ambientale delle imprese con impatti negativi di tipo ambientale o sociale) sul contesto locale

Fonte: Isfort, 2012

<sup>6</sup> Cfr. *Far West Italia: il futuro dei porti e del lavoro portuale*, Parte Terza Cap. 2 pagg. 150 - 162.

Stabilire quale sia la dimensione pubblica, non significa ritornare indietro a prima dell'ingresso dei privati, né tanto meno mettere in discussione il giusto ritorno in termini di ricavi e di margini di profitto per le imprese insediate nei porti. Tuttavia queste premesse non devono escludere finalità di interesse generale. Nella logica di *governance* adottata dalla legge di riforma del sistema portuale il settore pubblico rimane proprietario della struttura portuale (terreni e opere infrastrutturali). Qual è allora il ricavo della Comunità? Qual è il margine di profitto che il territorio ottiene ospitando il porto? Pensare che tutto questo possa essere rappresentato dal pagamento di un canone è economicamente insostenibile.

Il ruolo dell'amministrazione non può limitarsi a gestire l'esistente, ma deve guardare al futuro massimizzando i benefici pubblici e razionalizzando i costi. I benefici diretti riguardano la salvaguardia e l'incremento di "buoni" posti di lavoro e la crescita del valore aggiunto generato dalle imprese presenti nel tessuto economico locale e - per i porti maggiori - anche nazionale. I benefici indiretti (ovvero difficilmente quantificabili in termini economici e monetari) concernono invece la capacità di rendere sostenibile da un punto di vista ambientale e sociale l'attività operativa, sia essa industriale o commerciale, del porto.

La dimensione privata è quella delle imprese autorizzate a svolgere la loro attività in porto. In questo caso è necessario stabilire quale sia l'ambiente competitivo con cui tali imprese si devono misurare. La competizione si gioca all'interno dei porti? Tra porti? Tra bacini? Tra sistemi portuali nazionali? Molte imprese, come sarà meglio ribadito in seguito, sostengono che in realtà la concorrenza endoportuale sia dannosa, ma se questo è vero come garantire il libero accesso al mercato. Quali contrappesi mettere in atto per evitare che l'esclusiva si trasformi in una rendita di posizione?

Infine, a metà strada tra la dimensione privata e quella pubblica, si colloca il tema del *pool* di lavoro temporaneo. Circa la necessità di questo servizio all'interno dei porti, dopo due anni di analisi, non sembra esservi ombra di dubbio. Tuttavia, a quasi vent'anni dalla promulgazione della legge, non è chiaro se questo servizio, che la legge definisce come "esclusivo", sia da ascrivere alla dimensione pubblica o a quella privata. Infatti, se da un punto di vista formale le imprese derivate dalle ex compagnie sono sostanzialmente società/cooperative di diritto privato, nell'immaginario degli attori portuali ascoltati negli incontri svolti nel corso dell'indagine, si percepisce la convinzione che nella sostanza si tratti ancora oggi di istituzioni pubbliche. Tale convinzione è ulteriormente rafforzata dalle modalità di gestione delle giornate di mancato avviamento dei lavoratori temporanei (Cfr. par. 2.3. pagg. 21-23).



Giunti al 18<sup>esimo</sup> anno dall'approvazione della legge 84/94 sarebbe opportuno superare queste ambiguità. Il periodo avventuroso e sperimentale degli anni '90 si è ormai concluso da tempo, così come la rivoluzione dei traffici all'interno dei porti sembra ormai aver indicato nuovi orizzonti al mondo portuale nazionale. I porti nazionali sono al centro degli interessi dei principali *players* della logistica mondiale, affiancati da pochi, ma ben solidi, gruppi italiani che nel corso di questi anni hanno conquistato parti rilevanti del mercato. E' necessario voltare pagina chiudendo questa fase di "frontiera" indubbiamente decisiva, ma piuttosto tortuosa ed eccessivamente lunga, restituendo al sistema portuale nazionale un quadro di riferimento regolamentare ed operativo che sia trasparente ed omogeneo tanto da consentirgli di sostenere in maniera efficiente ed efficace il rilancio della produzione e dell'import-export delle imprese italiane ed europee.

## 2. Le principali evidenze dell'analisi

### 2.1. Forza Lavoro

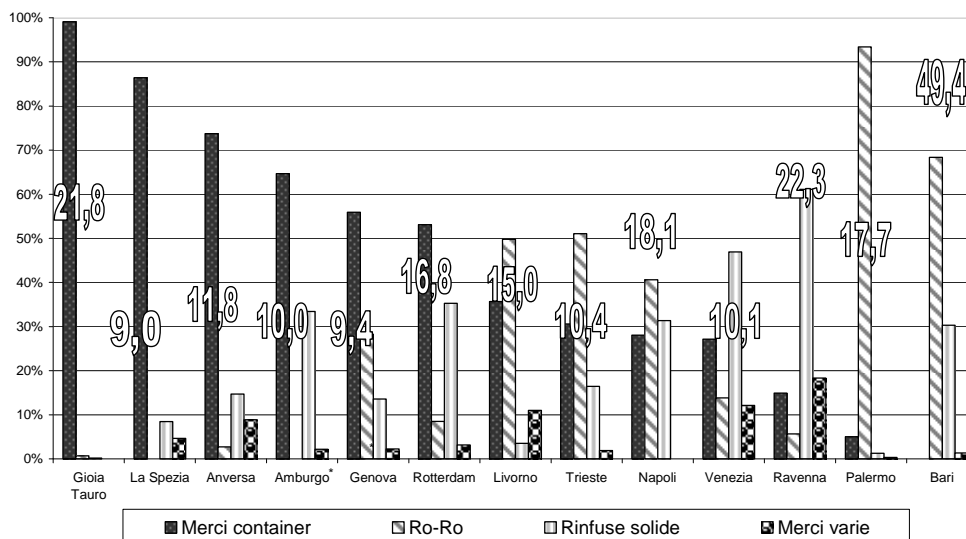
In base al complesso dei dati raccolti nelle 10 realtà portuali, in 7 porti di medio-grande dimensione (Genova, La Spezia, Livorno, Napoli, Ravenna, Venezia, Trieste) il dato relativo al rapporto tra addetti portuali presenti in porto e tonnellate di merce movimentate al netto delle rinfuse liquide è sostanzialmente omogeneo. Vi è una maggiore produttività (ovvero un quantitativo di tonnellate maggiore per addetto) in quei porti dove è più elevata la quota di traffico RO-RO accompagnato (camion che salgono e scendono autonomamente dai traghetti), come nel caso di Trieste, Livorno e Napoli, tuttavia nel complesso, non solo il rapporto è sostanzialmente omogeneo tra i porti nazionali, ma anche allineato con quello dei principali scali europei (Amburgo, Rotterdam e Anversa)<sup>7</sup>. I valori di tale rapporto sono diversi nel caso di un porto di *transshipment*, come quello di Gioia Tauro, o dove più intenso è il traffico di rinfuse secche, come nel caso di Ravenna, dove il numero di tonnellate lavorate per singolo addetto è quasi doppio rispetto agli altri porti. Ciò in ragione dell'elevata automazione nelle attività di carico e scarico raggiunte dal terminal dello scalo e dalla semplificazione delle lavorazioni dovute allo spostamento da una nave all'altra di carichi unitizzati per Gioia Tauro, o per le macchine di aspirazione e caricamento automatico utilizzate per le rinfuse secche. Nel complesso quindi, non sembrerebbe proprio un sistema poco produttivo, anzi il contrario. Infine i due porti meridionali di Palermo e Bari si differenziano sostanzialmente dagli altri avendo buona parte del traffico concentrato sul segmento dei traghetti cosiddetti RO/PAX, ovvero misti passeggeri e merci. La forza lavoro per la gestione di questo tipo di traffico si riduce di molto, tanto che il rapporto tra addetti e tonnellate di merce risulta totalmente falsato (Graf. 3).

Nei porti di cui sono disponibili i dati relativi agli addetti delle tre forme di impresa possibili, le imprese terminaliste art. 18 assorbono in media la maggior parte (53%) della forza lavoro (nei porti di Palermo e Bari tali imprese sono assenti), le imprese di servizi art. 16 il 32%, il *pool* di manodopera il 13% (nei porti di Gioia Tauro e La Spezia quest'ultimo non è presente) (Graf. 4).

---

<sup>7</sup> Cfr. Far West Italia: il futuro dei porti e del lavoro portuale, Parte Prima Cap. 3 pag. 33.

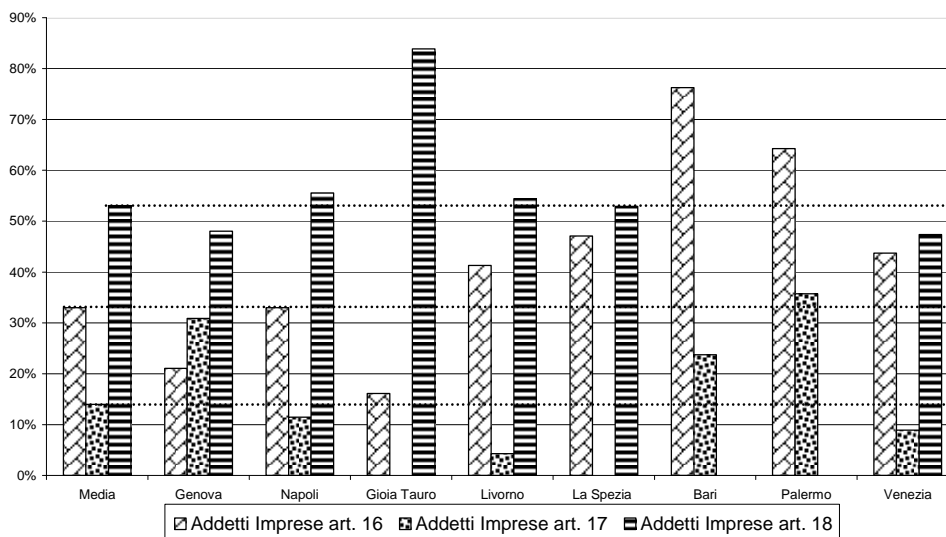
**Graf. 3 – Ripartizione delle tipologie di traffico e produttività degli addetti portuali (migliaia di tonnellate di merce/numero di addetti portuali)**



\* per il porto di Amburgo il traffico RO-RO e quello delle merci varie è sommato all'interno di una singola voce

Fonte: Autorità portuali e Assoport (vari anni)

**Graf. 4 – Ripartizione degli addetti imprese portuali (val. %)**



Fonte: Indagine Isfort, 2012

L'andamento dell'occupazione è stato sempre positivo, solo a seguito della crisi vi è stato un rallentamento della crescita, fra l'altro registrato non in tutti i porti. Ad esempio, nel porto di La Spezia si è continuato ad assumere anche nell'attuale fase critica congiunturale. Diversa la situazione in altri porti dove, al contrario, si è fatto ricorso alla cassa integrazione, ad esempio a Livorno, oppure si è in procinto di farvi ricorso come nel caso di Venezia. Nei porti in cui è presente il *pool* di lavoro temporaneo vi è stato in questo periodo di crisi dei traffici, un intenso ricorso alla Indennità di Mancato Avviamento (IMA). Ciò se da una parte ha consentito alle imprese articolo 16 e 18 di evitare il ricorso alla cassa integrazione, dall'altra ha sostanzialmente ridotto i redditi medi dei soci e degli addetti dei *pool*, nonché la capacità delle imprese compagnie portuali di "coprire" i propri costi di funzionamento.

## **2.2. Modello Organizzativo**

Il modello organizzativo proposto dalla legge – il quale prevede un ciclo portuale sostanzialmente gestito dalle imprese terminaliste private con il supporto specialistico di imprese di servizi per alcune componenti del ciclo portuale e l'intervento di tecnici a giornata per far fronte a picchi di domanda improvvisi - è sostanzialmente valido, ma nei fatti teorico. Nella prassi, nei dieci porti analizzati, tale modello viene applicato con livelli di approssimazione più o meno intensi che spesso ne alterano i principi, sia in termini di apertura del mercato per le imprese, che di condizioni di lavoro per gli addetti. Non sono tanto i contenuti ad essere messi in discussione, quanto piuttosto la rigida distribuzione dei ruoli e delle funzioni. Come già evidenziato, non in tutti i porti sono presenti le tre tipologie di impresa previste dalla norma, tuttavia, dove uno di tali soggetti è assente se ne avverte la mancanza al punto che spesso vige un principio di sussidiarietà. Tuttavia la coesistenza delle tre forme di impresa non è sempre armoniosa. In alcuni porti si rilevano frequenti conflitti nell'attribuzione dei ruoli, poiché le funzioni svolte dalle imprese non sempre seguono lo schema legislativo, prediligendo una prassi operativa "*pick and mix*" che a seconda delle convenienze combina servizi portuali e imprese autorizzate a svolgerli in modo non proprio "ortodosso" (Tab. 2).

**Tab. 2 – Distribuzione degli addetti per tipologia di impresa portuale**

	Trieste	Genova	Napoli	Gioia Tauro	Ravenna	Livorno	La Spezia	Bari	Palermo	Venezia
Addetti Imprese art. 16	n.d.	676	276	219	n.d.	615	647	77	198	619
Addetti Imprese art. 17	25	990	96	0	439	64	0	24	110	126
Addetti Imprese art. 18	n.d.	1.541	465	1.140	n.d.	810	727	0	0	671
<i>Totale</i>	<i>n.d.</i>	<i>3.207</i>	<i>837</i>	<i>1.359</i>	<i>622</i>	<i>1.489</i>	<i>1.374</i>	<i>101</i>	<i>308</i>	<i>1.416</i>

Fonte: Indagine Isfort, 2012

In alcuni casi le imprese terminaliste art. 18 riducono al minimo l'apporto esterno delle imprese art. 16 ed il ricorso al lavoro temporaneo del *pool* (come nel caso del Terminal CONATECO di Napoli), in altri la quota del ciclo portuale gestito da altre imprese art. 16 supera il 50%, come nel caso dei terminal del porto di Trieste, o in altri ancora il ricorso al *pool* di lavoro temporaneo è talmente frequente e strutturale, che il numero di addetti in forza alle imprese art. 18 è risibile (è questo il caso di Ravenna).

Allo stesso modo il ruolo e le funzioni delle imprese art. 16 e dei *pool* di lavoro temporaneo spesso si sovrappongono, con imprese art. 16 che grazie ad artifici contrattuali (lettere di committenza o contratti aperti) vengono avviate a giornata, oppure imprese art. 17 che svolgono le attività con mezzi di proprietà del *pool*, o con squadre organizzate e stabili senza rotazione.

Nel corso dell'indagine si è anche riflettuto circa la necessità di identificare un unico modello di riferimento per l'organizzazione del lavoro nei porti. Sebbene si sia più volte ribadito che nel contesto portuale la formula "*one size fit all*" non può funzionare, ciò non può determinare condizioni di accesso al mercato, ambienti e modalità di lavoro del tutto disomogenee. A tale proposito, il tema della concorrenza portuale rappresenta un nodo di primo piano rispetto al quale le posizioni dei grandi terminalisti sono diverse da quelle degli altri attori portuali. Infatti, se i primi rivendicano l'esigenza dei *global carrier* di poter contare su un unico partner strutturato e di dimensioni consistenti all'interno del porto, i secondi rappresentando

gli interessi dei cosiddetti "artigiani"<sup>8</sup> dei porti, al contrario, ritengono necessaria la presenza di una pluralità di operatori specializzati in porto.

Anche per le Autorità portuali è necessario mantenere un'ampia gamma di operatori, poiché i porti sono profondamente diversi tra di loro, alcuni fortemente concentrati su singoli traffici, altri polifunzionali, sia per quel che riguarda la tipologia di merce trattata, sia per la compresenza di ingenti traffici di passeggeri (traghetti e crociere). La *governance* dei porti e di conseguenza l'organizzazione del lavoro portuale non riguarda pertanto solo il segmento dei contenitori, ma si estende al complesso delle attività portuali. Tuttavia imprese (grandi e piccole) e istituzioni sono convinte che la competizione si giochi soprattutto tra sistemi portuali, piuttosto che all'interno del porto, e per superare la concorrenza dei principali porti del Nord Europa, ma anche di quelli del resto del Mediterraneo, servono infrastrutture per i porti che possono essere realizzate solo concedendo alle autorità di gestione la necessaria autonomia finanziaria.

Su questo punto si è rilevata un'estrema convergenza tra tutti gli attori presenti in porto (imprese, sindacati e istituzioni). Occorre uno sforzo straordinario per rendere più efficienti le infrastrutture portuali e per reperire le risorse necessarie per modernizzare i porti e soprattutto per collegarli funzionalmente alle strade e alle ferrovie, prendendo a riferimento il modello europeo di selezione del *core network*.

Le Autorità portuali ritengono sia necessario costituire un vero e proprio fondo per le infrastrutture portuali accantonando le risorse che potrebbero provenire dalla gestione autonoma di quota parte delle entrate delle autorità portuali e di una quota della tassazione sull'autotrasporto sull'esempio del modello Eurovignette (2006/38/CE)<sup>9</sup>.

Tuttavia non appare chiaro quali siano le priorità sul tappeto. Ad oggi sono stati presentati, da buona parte delle Autorità portuali italiane, progetti di potenziamento dei terminal portuali che dovrebbero portare in breve tempo al raddoppio dell'offerta della portualità nazionale.

---

<sup>8</sup> La definizione è degli estensori del Rapporto e si riferisce alle imprese portuali concessionarie di terminal che non fanno parte di grandi gruppi internazionali, ma sono derivate da agenzie marittime, spedizionieri o altri operatori presenti in porto prima dell'approvazione della legge 84/94.

<sup>9</sup> La direttiva europea in questione, meglio nota come Eurovignette, prevede la facoltà per gli Stati membri dell'UE di introdurre una tassa per l'utilizzo delle strade da parte dei veicoli pesanti e la possibilità di destinare gli introiti dei pedaggi al finanziamento dei sistemi di trasporto più efficienti e meno inquinanti. Al momento lo Stato italiano non ha ancora esercitato tale facoltà.

## 2.3. Flessibilità e profili professionali

Condizioni meteo-marine, volatilità dei mercati ed un clima fortemente competitivo sono le principali motivazioni addotte da molti intervistati alla necessità di poter disporre di una forza lavoro flessibile e soprattutto disponibile a coprire più ruoli. Infatti non vi è solo l'esigenza di flessibilità temporale (quando lavoro) ma anche funzionale (dove lavoro). Circa la flessibilità temporale è bene ricordare che in alcuni porti la comunicazione dei turni è giornaliera e in altri contesti più strutturati con livelli di programmazione dei turni di medio lungo periodo, la loro modificazione rimane ancora piuttosto frequente. In tutti i porti consultati si è rilevata la necessità diffusa di poter contare su addetti tecnici polivalenti in grado di intervenire su più fasi del ciclo portuale.

La formazione del personale è sicuramente uno degli aspetti più curati ed approfonditi in ambito portuale. In due porti (Livorno e Venezia) sono stati costituiti enti di formazione dedicati alla certificazione delle competenze. In generale le imprese portuali ritengono fondamentale l'esperienza di lavoro e la formazione "on the job". Il livello di istruzione medio degli addetti si è sostanzialmente elevato rispetto al passato, oggi prevale il diploma secondario superiore, mentre in passato la scuola dell'obbligo era preponderante. Nonostante ciò, la formazione specifica richiesta rimane piuttosto generica, in quanto si preferisce completare la specializzazione degli addetti direttamente sul luogo di lavoro.

L'esigenza di reperire profili professionali flessibili e poli-funzionali non dipende esclusivamente dalle caratteristiche del traffico, quanto piuttosto dalla capacità delle imprese terminaliste e delle compagnie di navigazione di integrarsi nel gestire l'arrivo e la partenza di una nave dal porto. Vi sono terminal container come quello di La Spezia dove la programmazione dei turni è annuale e con pochi aggiustamenti in corso d'opera, mentre nel caso di Venezia le modificazioni sono molto frequenti.

Senza dubbio molti fattori esterni influiscono sulla intensità e sulla durata dell'apporto umano nei cicli portuali di gestione di una nave in porto. Tuttavia di frequente si "scaricano" sui fattori esterni le mancanze organizzative proprie<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Relazione sulla soddisfazione dei clienti della Nuova Compagnia Lavoratori Portuali di Venezia, CFLI-Anselmo Cro, Venezia, Luglio 2010

Appare infatti evidente che un migliore coordinamento tra compagnia di navigazione e terminalista potrebbe consentire una minore approssimazione dei carichi da sbarcare, così come una più efficace collaborazione tra spedizioniere e terminalista potrebbe anticipare le caratteristiche e le dimensioni del lavoro necessario per l'imbarco delle merci.

Alla luce dell'analisi svolta nei dieci porti italiani, il contributo delle imprese derivate dalle ex Compagnie portuali appare determinante ai fini del mantenimento di una flessibilità temporale e funzionale della forza lavoro presente in porto compatibile con i principi di dignità del lavoro condivisi a livello internazionale. Nonostante ciò, ed essendo ormai passati quasi vent'anni dalla promulgazione della legge 84/94, non è ancora chiaro il futuro delle imprese derivate dallo scioglimento delle Compagnie portuali ed in generale dei *pool* di lavoro all'interno del sistema portuale nazionale.

Al momento esistono modelli totalmente diversi e a volte antagonisti tra loro.

In alcuni porti come quello di La Spezia e di Gioia Tauro il *pool* è assente. Ma in tali contesti le imprese di servizi (art. 16) ne reclamano l'attivazione proprio per far fronte alle esigenze di flessibilità non compatibili con l'attività di lavoro dipendente strutturato.

In altri porti, come quello di Venezia, le imprese art. 16 e la Nuova Compagnia di Lavoro Portuale (NCPL) molto di frequente si contendono ambiti di lavoro, dando luogo ad un continuo conflitto in merito alla competenza dello svolgimento di servizi portuali e avviamenti a lavoro attribuiti ora ad uno, ora all'altro da parte delle imprese concessionarie.

Nel solo porto di Livorno è stato attivato un consorzio volontario delle imprese art. 16 e 18 presenti nello scalo che però ha un numero di addetti stabile non compatibile con i volumi gestiti dal porto, tanto che l'attivazione dei servizi di alcune imprese art. 16 è più simile ad un avviamento a giornata che all'appalto di un servizio specialistico.

In altri porti la prospettiva futura dei *pool* derivati dalle pre-esistenti Compagnie è stata messa a dura prova, come nel caso di Napoli, oppure portata al fallimento, come nel caso di Trieste a causa della scarsa richiesta di avviamenti da parte delle imprese terminaliste.

In altri porti, in particolare Genova e Ravenna l'integrazione tra *pool* di manodopera e imprese portuali sembra essere più solido ed equilibrato, tuttavia appare evidente che questo equilibrio è dovuto in buona parte alle particolari condizioni storiche, politiche e sociali del contesto locale.



**Tab. 3 - Modalità di svolgimento delle operazioni portuali e distribuzione dei lavoratori portuali**

	Trieste	Genova	Napoli	Gioia Tauro	Ravenna	Livorno	La Spezia	Bari	Palermo	Venezia
Impresa art. 17 (presenza e tipologia)	x	x	x		X	A*		x	x	X
Presenza Imprese art. 18	x	x	x	x	X	x	x			X
Centralità Imprese art. 16/ Irrilevanza Impresa art. 17	x			x		x	x			
Presenza banchina pubblica	x		x	x	X	x		x	x	
Traffico di linea (quota volumi)	n.d.	n.d.	51%	100%	14%	67%	n.d.	67%	82%	7%

\* Livorno è l'unico caso in cui è presente una Agenzia di Lavoro Temporaneo (Consorzio volontario tra le imprese presenti in Porto)

Fonte: Indagine Isfort, 2012

L'esigenza strutturale della presenza di una riserva di lavoro temporaneo all'interno dei porti è confermato, oltre che dai risultati dell'indagine condotta nei 10 porti italiani, anche dall'organizzazione dei principali porti europei.

I modelli di gestione e remunerazione del lavoro temporaneo sono però sostanzialmente diversi. L'indagine condotta da Notteboom sui porti europei indica modelli molto rigidi e sostanzialmente chiusi, come quello del porto di Anversa, ed altri molto aperti e privi di controllo ed esposti ad una competizione eccessiva, come quello del porto di Rotterdam.

In un recente convegno tenutosi a Genova<sup>11</sup>, si è sostenuto che probabilmente il modello proposto dall'art 17 della legge 84/94 rappresenta un buon compromesso, tra le esigenze del mercato, la tutela della sicurezza e la garanzia della dignità del lavoro. Tuttavia non risolve il nodo della sostenibilità economica del lavoro temporaneo. Oggi le giornate di mancato avviamento grazie ad un provvedimento sperimentale e temporaneo vengono pagate dall'INPS sotto forma di indennità di mancato avviamento (IMA). Nell'ambito del disegno di legge sulla riforma del lavoro presentato dal Governo Monti si prevede di stabilizzare l'IMA attribuendo l'obbligo, per

<sup>11</sup> Convegno, tenutosi a Genova il 4 maggio 2012, organizzato dall'Autorità portuale di Genova e da Isfort, dal titolo: *Il lavoro nel futuro della portualità e della logistica: quali soluzioni?*

le società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, di versare una contribuzione in misura pari a quella prevista per la Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) (0,9% di cui 0,3% a carico dei lavoratori). L'IMA oggi è utilizzata, sia come ammortizzatore sociale, in quelle sedi portuali in crisi di traffico, sia come strumento per gestire la flessibilità ordinaria dell'intensità di lavoro dove i livelli di traffico sono soddisfacenti.

Il rapporto tra giornate di lavoro effettivamente "lavorate" e giornate "indennizzate" per mancato avviamento è sostanzialmente più elevato per i grandi porti dove sono presenti riserve numerose (che vengono ulteriormente incrementate nei momenti di picco grazie all'utilizzazione di lavoratori interinali) rispetto a quelle dei piccoli porti dove spesso il numero delle giornate di mancato avviamento è molto vicino a quelle di effettivo lavoro, o anche sostanzialmente superiore quando il valore del rapporto scende al di sotto di una unità (Tab. 4). In questi casi l'IMA ha una evidente funzione di ammortizzatore sociale.

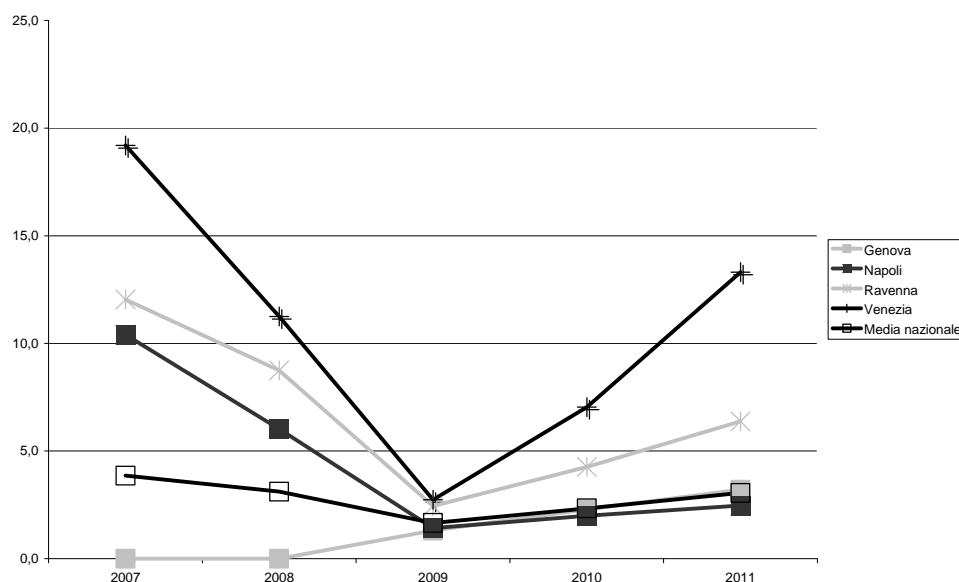
**Tab. 4 – Rapporto tra giornate effettivamente lavorate e giornate "indennizzate" dall'IMA nei principali porti italiani (2011)**

Venezia	13,3
Cagliari	9,0
Ravenna	6,4
Brindisi	6,0
Savona	4,9
Trieste	4,2
Salerno	3,3
Genova	3,2
<b>Media nazionale</b>	<b>3,1</b>
Livorno	2,8
Sant'Antioco	2,7
Bari	2,5
Napoli	2,5
Taranto	2,0
Monfalcone	1,7
Imperia	1,6
Marina di Carrara	1,4
Barletta/Molfetta/Trani	0,9
Ancona	0,6
Catania	0,6
Chioggia	0,3
Milazzo	0,2
Pozzuoli	0,1

Fonte: Ancip, 2012

L'importanza dell'indennità di mancato avviamento non si limita dunque a garantire il reddito dei lavoratori portuali, ma consente al mondo portuale di assorbire le flessioni di traffico non solo nel breve periodo, ma anche nel medio. In tal proposito è opportuno ricordare che grazie all'IMA non solo è stato possibile fare fronte al crollo delle movimentazioni del 2009, ma anche reagire prontamente quanto il traffico è tornato a crescere, soprattutto in alcuni porti. E' possibile apprezzare questo effetto grazie all'analisi dell'evoluzione del rapporto precedentemente riportato (giornate lavorate/giornate indennizzate) in alcuni dei porti esaminati nell'ambito della presente indagine (Graf. 5).

**Graf. 5 - Evoluzione del rapporto Giornate lavorate/Giornate indennizzate in alcuni porti italiani (2007-2011)**



Fonte: Ancip, 2012

Lo strumento dell'Indennità di Mancato Avviamento rappresenta dunque una conquista importante in quanto riconosce, stabilizzandolo, il principio fondamentale del lavoro temporaneo, ovvero la copertura retributiva per il complesso delle giornate lavorative, ma allo stesso tempo consente all'intero mondo portuale di reggere flessioni anche importanti di traffico di breve e medio periodo senza deprimere la capacità organizzativa del porto. Tuttavia vi è da notare che la scelta proposta dal provvedimento del

Governo rischia di caricare esclusivamente sulle imprese di lavoro temporaneo i costi dell'IMA, con conseguenti effetti sulla tariffa giornaliera che le imprese di lavoro temporaneo dovranno applicare per gli avviamenti giornalieri. Sarebbe stato forse più opportuno prevedere una copertura dei costi distribuita sul complesso delle imprese portuali, nella forma di un fondo integrativo.

La flessibilità, come già anticipato precedentemente, non riguarda esclusivamente la disponibilità di personale, ma anche il livello di programmabilità delle movimentazioni delle merci in porto e le modalità con cui i servizi portuali vengono gestiti.

Nonostante 7 porti su dieci dispongano di banchina pubblica, soltanto nei porti di Bari e Palermo (dove peraltro non ci sono alternative perché la banchina è tutta pubblica) all'interno di tale aree si svolgono i principali traffici commerciali, mentre negli altri cinque porti è assolutamente marginale.

La banchina pubblica, secondo i rappresentanti delle Autorità portuali consultati, riesce difficilmente a gestire traffico nelle realtà portuali in cui sono stati ceduti in concessione terminal ai privati per due ordini di motivi:

- 1) le aree che rimangono disponibili come banchine pubbliche sono quelli meno competitivi e agevoli per la gestione delle merci (di solito si mettono a gara gli spazi più pregiati anche per poter richiedere canoni di concessione più elevati);
- 2) i moderni terminal sia di container, sia di merci alla rinfusa richiedono impianti fissi che non sono sempre semplici da montare e smontare.

La dimensione pubblica della banchina sembra essere tramontata, almeno nei principali porti italiani.

Infine, nel campo della flessibilità non può essere trascurata la rilevanza del ricorso all'appalto esterno nella gestione dei cicli portuali. A tal proposito sembra esistere una correlazione tra rilevanza del traffico non di linea e quota di lavoro appaltato all'esterno da parte dei terminalisti concessionari di aree demaniali (art. 18). Così come una chiara correlazione tra consistenza del *pool* di lavoro temporaneo e quota di servizi portuali esternalizzata da parte delle imprese terminaliste. Tale comportamento può essere giustificato dalla estrema mutevolezza del traffico *tramp* (non di linea) il quale, di volta in volta, può richiedere competenze e mezzi specifici necessari per gestire particolari tipologie di nave o di merce non sempre disponibili presso le aziende terminaliste. Tuttavia fatte salve queste peculiarità, quando il ricorso all'appalto esterno supera il 40% delle attività

svolte è difficile ritenere che tali peculiarità abbiano una ricorrenza così elevata, mentre sembrerebbe più credibile che parte del lavoro di routine dello scalo sia stata stabilmente esternalizzata ad uno o più soggetti esterni.

## **2.4. Applicazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e la sicurezza dei lavoratori**

Non in tutti gli scali è applicato il CCNL unico dei porti. In molte realtà si utilizza anche il contratto del trasporto merci e della logistica (adeguato al CCNL portuali mediante un accordo sottoscritto nel 2010 da Fit Cisl e Uil Trasporti), mentre per i dipendenti delle imprese industriali presenti in porto vengono applicati i contratti di categoria (chimici, elettrici, ecc.). Circa la vigilanza delle Autorità portuali nella maggior parte dei casi si rileva un controllo piuttosto limitato e saltuario, mentre in alcuni casi, soprattutto il pool di lavoro temporaneo risulta costantemente monitorato. Nonostante il controllo blando, gli intervistati hanno sostenuto che i livelli retributivi e di sicurezza previsti dal contratto unico sono sostanzialmente rispettati anche se vengono applicati contratti diversi. Piuttosto articolata, invece, è l'utilizzazione da parte delle imprese di contratti integrativi o di secondo livello. In alcuni porti, sebbene siano previsti, essi rappresentano sostanzialmente una incentivazione alla produttività e corrispondono a circa il 20% della retribuzione mentre, in altri casi, essi integrano sostanzialmente il reddito arrivando a rappresentare oltre il 50% della retribuzione complessiva.

Il giudizio di imprese, istituzioni e rappresentanze sindacali sull'impatto del contratto unico nazionale è sostanzialmente positivo, in quanto ha consentito: la coesione tra i soggetti dell'arena portuale (anche se in molti hanno sottolineato che è più facile raggiungerla a livello nazionale, mentre a volte a livello locale si presentano delle difficoltà, anche tra le rappresentanze sindacali) e la tutela della sicurezza dei lavoratori (anche qui il livello di efficienza è diverso nei vari porti, ma a livello nazionale in media è buono).

Circa quest'ultimo aspetto, la percezione generale nei porti è che il numero di incidenti gravi e non gravi siano sostanzialmente diminuiti, tuttavia manca un dato oggettivo in grado di suffragare o confutare quella che rimane solo un'impressione.

Come già rilevato nei primi cinque porti analizzati, anche nel secondo gruppo di porti le esperienze in proposito di analisi e monitoraggio degli incidenti sul lavoro dei portuali sono assolutamente disomogenee e scarsamente confrontabili, manca ancora una procedura unitaria che consenta un'analisi comparata dei livelli di rischio cui sono sottoposti i lavoratori portuali. Circa poi le procedure necessarie per garantire un'adeguata prevenzione dei rischi per il contesto portuale non si è ancora giunti allo schema di regolamento per l'armonizzazione delle disposizioni generali in materia di sicurezza del lavoro (Decreto Legge n. 81 del 2008).

In proposito il Ministero dei trasporti ha sostenuto che l'iter di elaborazione dei dispositivi normativi di attuazione di quanto previsto del testo unico del lavoro (legge 81 del 2008) sono stati predisposti anche in collaborazione con le parti sociali ed attendono, per la loro promulgazione, l'approvazione e la firma dell'autorità politica.

Circa l'assenza di un metodo comune per la rilevazione dei dati, sempre il Ministero ha segnalato l'esistenza di uno studio approfondito svolto dallo stesso Dicastero in proposito, di cui però, poco si è saputo nei porti, visto che in nessuno dei 10 porti selezionati se ne ha traccia.

L'attivazione del contratto unico nazionale pur avendo garantito la pace sociale nei porti e la stabilizzazione del lavoro non è stata in seguito supportata da meccanismi efficaci di controllo e di vigilanza.

I controlli sull'effettiva applicazione del contratto non sono particolarmente frequenti. Infine, secondo le rappresentanze sindacali, il mondo portuale sta scontando un'assenza della politica nei trasporti e nella logistica. Tale assenza favorisce la proliferazione di soggetti che compongono l'offerta nel segmento del trasporto e della logistica. Un ampliamento che ha determinato un abbassamento delle tariffe.

Questo aspetto è particolarmente evidente al di fuori del porto nel resto delle attività logistiche dove, secondo le rappresentanze sindacali, bisogna estendere il livello dei diritti e della dignità del lavoro raggiunti grazie alla legge 84/94 ed al Contratto Unico nazionale.

## **2.5. Gli effetti della legge 84/94**

Come già anticipato nei precedenti paragrafi, vi sono due tipi di valutazioni circa gli effetti della legge 84/94, una di carattere generale (tendenzialmente molto positiva), una di tipo specifico (non sempre così benevola).

In termini generali, tutti sostengono che la legge abbia avuto un effetto positivo sul sistema portuale perché ha contribuito a sbloccare un contesto che sembrava essersi avvitato su se stesso. La legge ha avuto, infatti, il merito di inquadrare all'interno di un unico provvedimento normativo un sistema portuale fatto di tanti enti portuali che avevano ciascuno una propria legge istitutiva.

L'obiettivo della omologazione del sistema all'interno di un unico modello di riferimento, insieme all'ingresso dei privati nella gestione dei servizi portuali, rappresentano dunque le principali innovazioni. Però, mentre l'ingresso dei privati è stato immediato, la trasformazione dell'organizzazione del lavoro in porto attorno ad un sistema condiviso di regole non si è avverata e le dinamiche concorrenziali che ci si sarebbe aspettati hanno tardato ad emergere (nonostante le lamentele dei terminalisti). Vi è stato, in altre parole, un rinnovamento istituzionale e procedurale, che non ha dato luogo a nuove dinamiche e soprattutto ad una innovazione gestionale del porto.

Alcuni nodi piuttosto importanti sembrano ancora non aver trovato una soluzione. In primo luogo, ma questo non è un problema esclusivo dei porti italiani, la domanda di servizi portuali (compagnie di navigazione) ancora oggi lamenta sistemi troppo chiusi, rivendicando la possibilità di poter scegliere tra l'utilizzazione dei servizi presenti nei porti da scalare, o in alternativa di autoprodurli. In seconda battuta, la questione dei servizi di lavoro temporaneo rimane ancora irrisolta. Gli ultimi due bandi europei per l'affidamento in esclusiva del servizio nei porti di Genova e di Venezia presentano alcune forzature che, di fatto, escludono la possibilità di partecipare a soggetti diversi dalla preesistente Compagnia di lavoro portuale. In terzo luogo, il ruolo dell'Autorità portuale sembra essere ancora poco definito: da una parte, c'è chi ne rivendica una funzione più commerciale dando all'autorità un ruolo più operativo (agency), dall'altra, c'è chi ne preferisce un ruolo più *super-partes* e di alta vigilanza (authority).

Nell'ambito del già citato convegno dello scorso mese di luglio 2011, la legge 84/94 è stata da tutti considerata una buona legge, ma mentre Autorità portuali, Imprese e Ministero dei Trasporti hanno sostenuto che essa in sostanza sia stata applicata, i sindacati hanno segnalato che in alcuni contesti di fatto essa è stata applicata in modo distorto e soprattutto è stato carente il controllo sui vincoli imposti dal provvedimento.

Secondo le imprese private l'apertura al mercato del settore portuale ha migliorato le performance del sistema grazie allo stimolo della concorrenza. Una concorrenza che non ha riguardato solo la contrapposizione tra sistemi

portuali, ritenuta positiva dagli operatori portuali privati, ma anche l'interno del singolo porto, ritenuta invece dannosa.

La concorrenza all'interno del porto, secondo tale approccio, è addirittura negativa poiché favorisce il "nanismo portuale" (ovvero la presenza di imprese di piccole e piccolissime dimensioni) che è uno dei problemi principali della portualità italiana.

Le imprese terminaliste specializzate nel segmento di traffico dei contenitori, le cui movimentazioni a livello globale sono gestite da pochi *global carrier*, sostengono che tale segmento non giustifica la presenza di una pluralità di imprese terminaliste, poiché non ci sono i termini per il gioco competitivo. Infatti sono i *global carrier* che dettano le regole e i costi di sbarco e di inoltro a terra dei contenitori, che i terminalisti sono tenuti a rispettare se non vogliono perdere il traffico. Non vi sono, quindi margini per la competizione, pertanto, sempre secondo questo approccio, è fuori luogo ritenere che la concorrenza all'interno dei porti sia un fattore di successo.

Più banalmente si potrebbe dire che secondo le imprese terminaliste il modo migliore per essere competitivi, sia non avere concorrenti.

Ma la visione delle imprese non si ferma alla concorrenza, essa si estende anche al mantenimento della rendita di posizione. Infatti, sempre secondo tale approccio, non è solo la competizione ad impedire la crescita del settore ma anche la limitazione delle concessioni, che secondo le imprese andrebbero prolungate, perché le società concessionarie hanno investito sui terminal e devono aver un periodo di tempo più lungo per ammortizzare gli investimenti sostenuti.

Dal 1994 ad oggi nei porti italiani anche tenendo in conto i periodi di flessione del traffico dovuti alle congiunture negative economiche che si sono succedute - non ultima quella del 2009 - l'andamento del traffico è stato complessivamente molto positivo. Tutti i principali porti nazionali hanno visto incrementare notevolmente il loro traffico. Non si capisce perché oggi si ravveda la necessità di allungare la durata delle concessioni.

Senza voler indugiare ulteriormente con eccessi di malizia, nessun segmento di traffico ha fatto registrare nel corso di questi ultimi 15 anni flessioni di traffico costanti tali da giustificare uno stravolgimento di quanto programmato alla stipula delle concessioni. Ma visto che esiste questo tipo di richiesta da parte delle concessionarie, sarebbe contestualmente opportuno esibire il piano di investimenti programmato e quello realmente realizzato, nonché un resoconto dei traffici effettivamente gestiti, al fine di verificare, così come sostenuto anche dall'ESPO in una recente audizione



presso il Parlamento Europeo, la solidità delle imprese concessionarie e la convenienze per l'Ente pubblico di prolungare la concessione piuttosto che lanciare un nuovo bando di gara pubblico.

Il monitoraggio dell'efficacia e dell'efficienza delle concessioni non è mai stato realizzato da nessuna Autorità portuale, inoltre non si ha notizia di uno stato di avanzamento e di una valutazione del raggiungimento degli obiettivi raggiunti rispetto a quelli programmati.



Parte seconda

# **L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**



## **1. Nuove tecnologie, fattore umano e flessibilità**

### *L'impatto della tecnologia sul lavoro portuale*

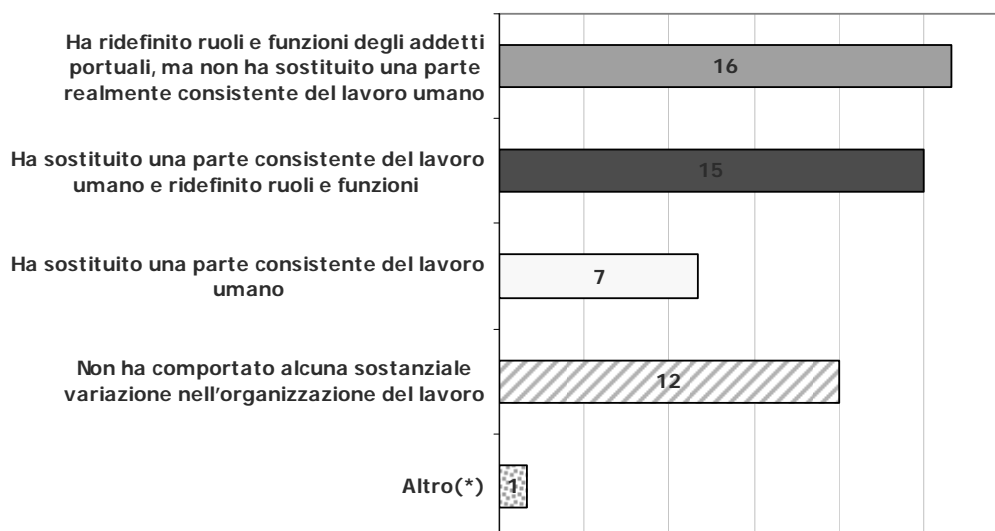
Negli ultimi anni l'ingresso dei sistemi informatici e l'evoluzione tecnologica dei mezzi e degli strumenti di movimentazione della merce in porto hanno influito sulla determinazione dell'organizzazione del lavoro all'interno degli scali. Da un lato, è proseguita la costante riduzione della forza lavoro in banchina, dall'altro si è fatto strada un processo di revisione di ruoli e funzioni dei lavoratori portuali che ha mutato gli equilibri nell'operatività in banchina tra le diverse imprese portuali, ma anche all'interno della singola realtà aziendale. L'impatto della tecnologia nella gestione delle merci in porto è stato senz'altro considerevole, anche se non sempre ha inciso direttamente sulla sostituzione del lavoro umano. Ciò è dipeso senz'altro dalla tipologia di traffico presa in considerazione o di fatto maggiormente diffusa in un determinato scalo marittimo.

Gli effetti dell'introduzione di innovazione tecnologica in termini di sostituibilità del capitale umano vengono considerati, infatti, mediamente rilevanti nel segmento delle rinfuse solide e in poche tipologie di merci trattate come varie (è il caso, ad esempio, dei prodotti ortofrutticoli o di casse) dove la movimentazione del carico avviene ricorrendo a impianti ampiamente automatizzati; è stata invece modesta e poco incisiva, secondo gli intervistati, sulle merci varie nel loro complesso e sul traffico RO-RO, dove il fattore umano rimane ancora caratteristica preponderante, in quanto la movimentazione dei carichi continua ad essere svolta con gru che necessitano per la manovra del supporto di personale di stiva e di banchina e segmento di traffico, dunque, in cui la tecnologia non ha determinato di fatto un ridimensionamento dell'occupazione (Graff. 1-2).

Nel segmento container, al contrario, l'impatto delle nuove tecnologie sembra essere sensibilmente maggiore in termini soprattutto di una nuova definizione di ruoli e di funzioni degli addetti portuali e sembra aver inciso, nel complesso, in modo rilevante sulla capacità di attrazione di traffico aggiuntivo. Nella suddetta tipologia di traffico, in particolare, l'effetto della tecnologia negli anni più recenti è stato non tanto quello di subentrare con nuovi automatismi al lavoro umano quanto di produrre una riorganizzazione delle mansioni con effetti a livello di distribuzione del lavoro tra imprese e all'interno dell'azienda. Con l'avanzare del processo di automazione e di

impiego di strumentazioni e mezzi sempre più sofisticati, le imprese portuali hanno manifestato la necessità di avvalersi di figure specializzate dotate di una preparazione *high-tech*, che andasse ad aggiungersi alla componente formativa di base.

**Graf. 1 - Impatto dell'innovazione tecnologica sull'organizzazione del lavoro**



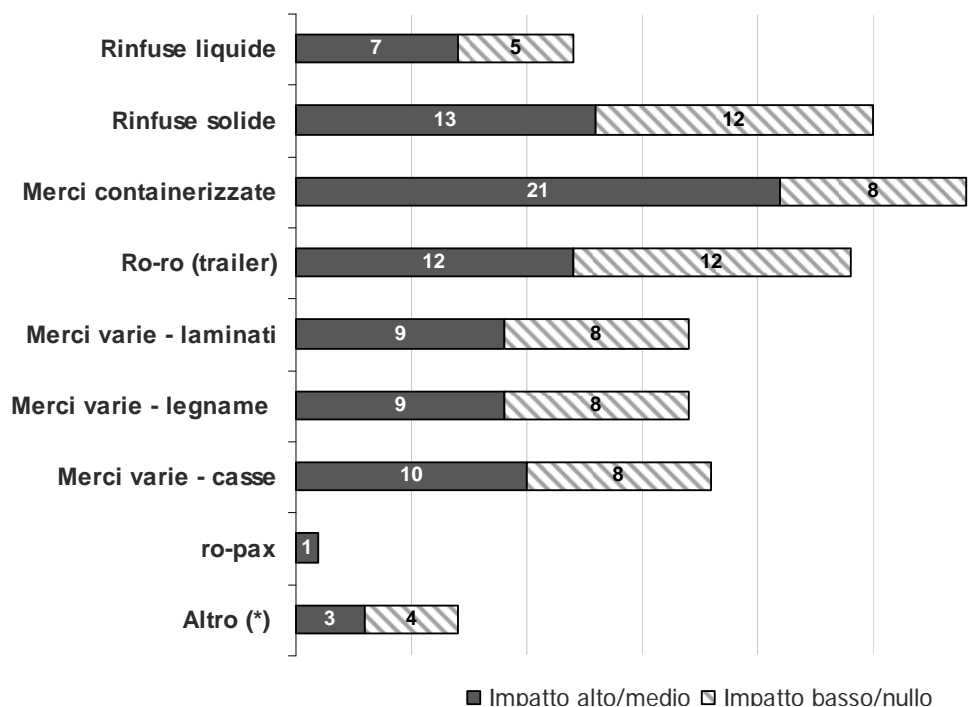
(\*) ha migliorato le condizioni di lavoro

Fonte: Indagine Isfort 2012

L'offerta di nuove strumentazioni ha imposto anche ai lavoratori portuali, dunque, la necessità di acquisire nuove abilità *high-tech* e ogni tipologia di figura professionale o mansione è stata interessata, in porto, dall'impiego della tecnologia, sia che essa riguardasse una strumentazione di controllo, sia un macchinario o ancora un mezzo di spostamento.

Le figure professionali che più di altre hanno visto modificare il proprio profilo e la propria formazione per aggiornare le competenze alle innovazioni tecnologiche sono state in generale, quelle di controllore delle merci, gruista e carrellista, mentre nel settore RO-RO, quella di addetto alla logistica e in particolare responsabile di magazzino e piazzale ed, infine, nel settore container, il *vessel/yard/rail planner* o *tc yard&planner*.

**Graf. 2 - Impatto sull'organizzazione del lavoro per tipologia di traffico**

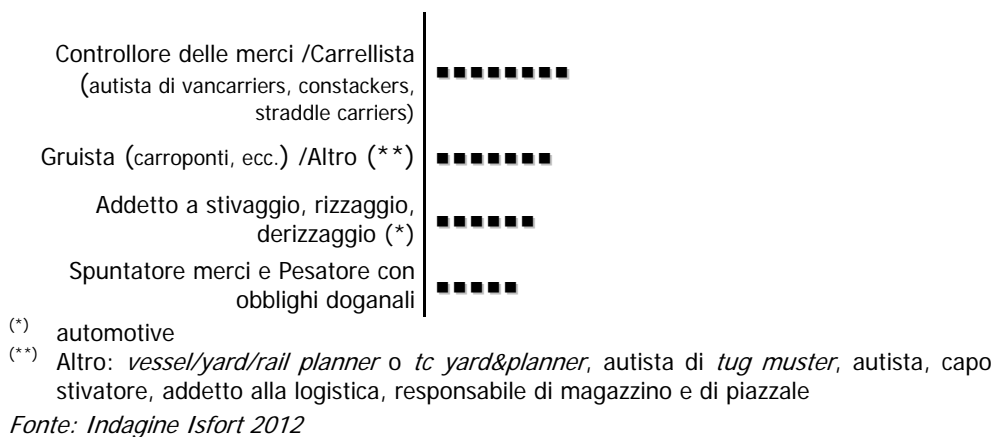


(\*) Impatto medio: carichi eccezionali, caffè, grano e cereali, auto e macchinari, marmi e pietre; impatto basso o nullo: impianti eolici, foreste e rame.

Fonte: Indagine Isfort 2012

*Terminal container yard & planner*, pesatore con obblighi doganali, gruisti, carrellisti e spuntatore merci, ma anche addetti allo stivaggio, rizzaggio e derizzaggio sono figure professionali che richiedono al lavoratore la capacità di gestire abilmente tecnologia e strumentazioni informatiche, sebbene venga richiesto un diverso grado di capacità *high-tech* in relazione alla mansione da svolgere (più elevata per il controllore merci o il gruista, meno elevata per l'addetto al rizzaggio; Graf. 3). Non solo. Se da un lato la sostituibilità delle risorse umane a fronte dell'introduzione di automatismi interessa soprattutto le mansioni di basso rango (comunque caratterizzate da un certo grado di specializzazione), dall'altro la gestione logistica del carico si fa sempre più sofisticata e cresce il fabbisogno di profili di alto livello.

### Graf. 3 – Livello di formazione *high-tech* per figura professionale



Nell'ottica di una politica attiva di crescita professionale delle risorse umane interne all'impresa, i terminalisti tendono a valorizzare il personale dipendente sostenendone l'ampliamento delle competenze. I ruoli di *ship-planner* o *dispatcher*<sup>12</sup>, così come quello di capo-turno, sono spesso assegnati ad ex operai dipendenti dell'impresa che precedentemente erano addetti al ruolo di gruista o alla conduzione di ralle.

Tutto ciò ridisegna anche il rapporto tra terminalista e *pool* di lavoro temporaneo. Le professionalità-chiave sono ricoperte dal personale interno, mentre al *pool* viene chiesto – e in prospettiva ciò accadrà sempre più frequentemente secondo alcuni intervistati – di svolgere per lo più mansioni strettamente operative caratterizzate da un minore livello di qualificazione professionale (sebbene contraddistinte comunque da livelli di specializzazione). La conseguenza nel lungo termine potrebbe essere quella di assistere, almeno nel segmento container, ad un progressivo depauperamento professionale a carico della riserva di lavoro temporaneo a seguito della riduzione delle chiamate per la copertura di ruoli e mansioni caratterizzati da maggiore competenza e specializzazione, ma anche al graduale attenuarsi della domanda di ruoli e di mansioni di "basso livello" per il crescente automatismo che tende a sostituire la mera manodopera. Tutto ciò non potrà non avere riflessi importanti sulla sostenibilità economica delle imprese compagnie portuali.

<sup>12</sup> Lo *ship-planner* è addetto alla redazione del piano di carico della nave ovvero deve valutare il tipo e il peso della merce, la stabilità della nave e l'ottimizzazione dello spazio a bordo. Il *dispatcher* è addetto alla programmazione delle partenze delle navi in base alle condizioni meteorologiche e nell'interesse di un servizio efficiente.



### *Il fattore umano*

In linea generale, il ricorso sempre più massiccio all'impiego di tecnologia in porto ha richiesto un perfezionamento della preparazione professionale dei lavoratori portuali che il ricambio generazionale in porto ha contribuito in parte a realizzare.

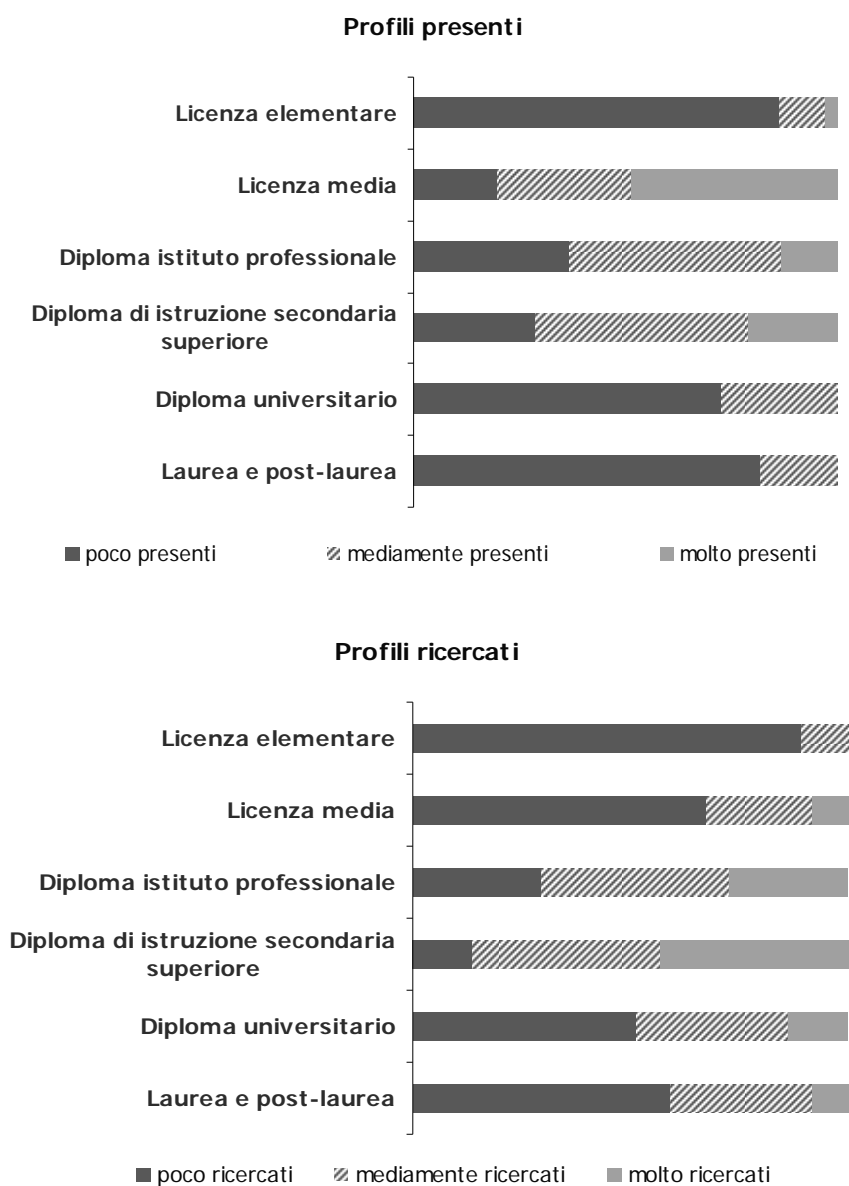
Nonostante l'uscita dal mercato del lavoro - stimolata dallo scioglimento delle compagnie portuali - del personale prossimo ad aver maturato la pensione abbia determinato la perdita di capacità polivalenti e l'estinzione di professionalità abili soprattutto nella movimentazione delle merci varie (quelle che, in termini di lavoro, generano maggiore ricchezza perché richiedono una specializzazione elevata nella movimentazione manuale), essa, dall'altro lato, ha prodotto l'inserimento in porto di lavoratori con un livello di istruzione complessivamente più elevato e una attitudine maggiore all'uso di mezzi e apparecchi informatici. Mediamente, quindi, il livello di istruzione del personale è sostanzialmente cresciuto rispetto al passato, quando una forte maggioranza di addetti si fermava alla scuola dell'obbligo (licenza elementare o media). In generale, i dipendenti delle imprese terminaliste presentano un profilo di istruzione mediamente più elevato, in misura ancora maggiore se si tratta di imprese che operano nel settore dei container.

Nonostante ciò, dalla tendenza delle imprese ad acquisire personale con titoli di studio più elevati, emerge il bisogno di professionalità ancor più qualificate. Ad oggi tra il personale dell'impresa portuale risultano prevalenti i lavoratori che hanno maturato la licenza media o hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria. Sono profili di cui l'impresa portuale intende avvalersi anche in futuro sebbene l'orientamento sia quello di completare il quadro professionale interno, oltre che con un maggior numero di diplomati in possesso della licenza di istruzione superiore o di qualifica professionale, anche in parte con lavoratori in possesso del diploma universitario o di diploma di laurea (Graff. 4-5).

Il capitale umano, pertanto, sta assumendo progressivamente una valenza maggiore in porto e sembra destinato a diventare un differenziale importante per accrescere la competitività degli scali. A tale proposito in due porti (Livorno e Venezia) dei dieci presi in considerazione nell'indagine, sono stati costituiti enti di formazione dediti alla certificazione delle competenze. L'introduzione di nuove figure professionali ad elevata competenza e specializzazione, di recente valorizzazione nel panorama lavorativo portuale – dallo *ship-planner* al *terminal container & yard planner* – testimonia l'inserimento di profili lavorativi caratterizzati dall'essere *knowledge intensive* e pertanto l'incidenza del fattore "saperi" ai fini della

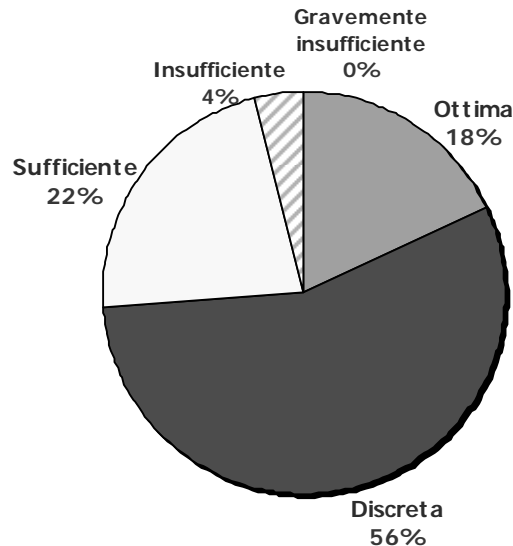
produzione di valore acquisisce un peso rilevante rispetto a quella dei fattori materiali.

**Graf. 4 - Livello di istruzione presente all'interno delle imprese portuali e profili maggiormente ricercati**



Fonte: Indagine Isfort 2012

**Graf. 5 – Giudizio sulla formazione professionale**



Fonte: Indagine Isfort 2012

Il livello di formazione dei lavoratori portuali viene giudicato oggi discreto da più della metà dagli intervistati tuttavia, soprattutto nei porti e tra le imprese di dimensioni maggiormente ridotte, la formazione specifica risulta piuttosto generica e si preferisce completare la specializzazione del personale direttamente sul luogo di lavoro. La formazione sul campo infatti rappresenta, oggi come ieri, un momento fondamentale di apprendimento per il lavoratore a prescindere dal livello di istruzione. Ma come deriva dall'impatto della tecnologia sulle attività del porto, essa tende in prima battuta a creare specializzazioni e solo successivamente a generare personale *multitasking*.

La formazione di un lavoratore, perché questi possa acquisire ulteriori competenze e specializzazioni, rappresenta infatti un costo importante per l'impresa portuale. Alcuni operatori tendono, con lungimiranza, a diversificare le specializzazioni in capo ai propri lavoratori dipendenti per poter disporre di personale più flessibile in funzione della programmazione dei turni di lavoro. Si tratta, tuttavia, di un processo lento e che non tutte le imprese sono disponibili ad intraprendere preferendo ricorrere, in questo caso al *pool* di lavoro temporaneo. Tale approccio è comune anche alle imprese compagnie portuali. La formazione dei lavoratori interinali, infatti, segue logiche analoghe: o sono privi di una formazione specifica e pertanto vengono avviati a lavori dove il livello di specializzazione è piuttosto basso

(in genere tutti i ruoli che non prevedono l'impiego di mezzi meccanici) oppure l'impresa art. 17 si incarica di specializzare quegli interinali – e di accrescerne progressivamente le competenze – che integrano fattivamente il *pool* di lavoro temporaneo e con il quale intrattengono un rapporto di lavoro continuativo.

La centralità della specializzazione nel lavoro portuale si traduce sul lato dei fabbisogni di professionalità delle imprese nella ricerca sul mercato di un profilo di operaio specializzato la cui domanda sembra superare l'offerta. Tra gli operai specializzati le figure più difficili da reperire sono - a detta degli intervistati - il gruista, il carrellista (autista di *vancarriers*, di *constackers*, o *straddle carriers*) e altre figure di rango più elevato tra cui il *Tc&yard planner* (Tav. 1). Mentre la domanda delle prime due figure è più alta da parte delle imprese artt. 16 e 17 cui viene demandato prevalentemente lo svolgimento di tali mansioni, la ricerca del *Tc&yard planner* rimane una prerogativa essenzialmente delle imprese che gestiscono terminal container.

**Tav. 1 - Profili e figure professionali di difficile reperimento sul mercato**

Profili	Figure
1. Operaio specializzato	1. Gruista 2. Carrellista (autista di <i>vancarriers</i> , <i>constackers</i> , <i>straddle carriers</i> , ecc.).
2. Operaio portuale	3. Altro ( <i>vessel/yard/rail planner</i> ; manipolatore merci varie; driver; operaio polivalente; addetto movimentazione merci, manutentore elettrico e meccanico, capoturno/ <i>planner</i> , quadri intermedi)
3. Capo-squadra	4. Addetto attività di stivaggio, rizzaggio e derizzaggio

Fonte: Indagine Isfort 2012

I momenti formativi si concentrano nella fase iniziale del rapporto di lavoro e spesso rimangono unici poiché, non mutando la mansione svolta dal lavoratore all'interno del ciclo produttivo, l'impresa non ritiene necessario procedere con ulteriori momenti formativi. Esistono ovviamente delle

eccezioni, ma la gran parte degli intervistati ha riportato come prassi consolidata l'avviamento al lavoro come principale e unico momento di reale formazione per il lavoratore.

#### *Variabilità dei traffici e flessibilità organizzativa*

Premettendo che il lavoro portuale è per sua natura variabile perché ha a che fare con le navi e con il mare, quindi non riconducibile ad un modello organizzativo di tipo industriale, è tuttavia possibile declinare diversi livelli di programmabilità del ciclo produttivo in banchina in virtù delle diverse tipologie di traffico.

La composizione dei traffici negli scali analizzati, ma più in generale nella portualità nazionale, si presenta piuttosto variegata. Negli scali italiani permangono, infatti, quote significative di movimentato tradizionale (RO-RO, rinfuse, merci varie) al quale si affianca il traffico container in misura più o meno rilevante, ma mai preponderante (fanno eccezione, tra quelli presi in esame, il porto di *transshipment* di Gioia Tauro e quello di La Spezia).

Come è emerso dalle interviste, i segmenti RO-RO e container sono tra le tipologie di traffico più programmabili, ovvero sono ambiti che si caratterizzano per operazioni di carico e scarico in banchina contrassegnate da un minor numero di imprevisti. Secondo gli intervistati è possibile programmare con una certa attendibilità le attività relative al traffico RO-RO perché si tratta prevalentemente di traffico di linea e di breve-medio raggio: il collegamento si esaurisce per lo più in ambito nazionale o nelle aree immediatamente limitrofe.

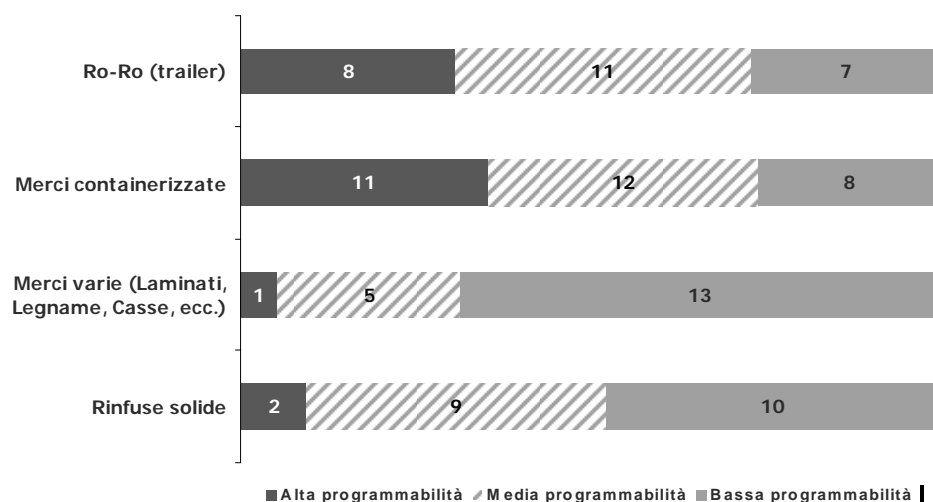
Risultano invece caratterizzate da un livello medio di programmabilità le attività relative alla movimentazione dei container, essenzialmente perché si tratta di merci che compiono tragitti di medio-lunga percorrenza con un numero elevato di scali che determinano ritardi quasi fisiologici sulla tabella di marcia. In questo segmento di traffico, in media, la gran parte delle imprese terminaliste tende ad avvalersi del proprio personale dipendente per svolgere le attività del ciclo produttivo. Con il lavoro diretto tali imprese puntano, peraltro, a coprire anche i picchi della domanda, ricorrendo al lavoro temporaneo solo occasionalmente (si registrano alcune eccezioni: è il caso di Ravenna dove una quota importante è affidata al *pool* di lavoro temporaneo e di Genova dove il fenomeno appare meno rilevante). Ciò è in parte determinato anche dalla volontà delle grandi compagnie di navigazione di ottenere una piena integrazione verticale, vale a dire un

pieno controllo della catena logistica dal punto di origine al punto di destinazione finale della merce. Controllare le operazioni di movimentazione in banchina per questi operatori vuol dire appropriarsi di uno snodo logistico importante che spesso rappresenta una strozzatura nella fluidificazione dei flussi perché tende ad assorbire tempo, accumulando ritardi ed inefficienze.

Nel porto di Napoli, infatti, il terminal container ha escluso del tutto dal proprio ciclo produttivo il *pool* di lavoro temporaneo. A Gioia Tauro e a La Spezia il *pool* è addirittura assente e anche se i terminalisti tendono a ritenere ininfluenza tale tipologia di lavoro all'interno dello scalo, le imprese di servizi ne sentono la mancanza poiché sono chiamati a gestire le fasi di picco del traffico portuale senza poter disporre di una riserva di lavoro temporaneo a cui poter attingere e senza poter stabilizzare nuovi posti di lavoro in considerazione della volatilità di tali picchi.

Diversamente accade nel segmento delle rinfuse solide e delle merci varie, dove l'incertezza dei tempi di navigazione lascia aperti ampi margini di indeterminazione che i terminalisti devono necessariamente trasferire sul lavoro temporaneo. Sono le tipologie merceologiche meno programmabili: il loro spostamento avviene spesso con volandiere trattandosi raramente di traffico di linea (Graf. 6).

**Graf. 6 – Livello di programmabilità**



Fonte: Indagine Isfort 2012

In alcuni porti, inoltre, il livello di programmabilità delle attività portuali può variare anche in funzione delle linee e dell'organizzazione interna dell'impresa; le imprese di dimensioni più ampie indicano ad esempio, per i medesimi segmenti di traffico, livelli di programmabilità più elevati.

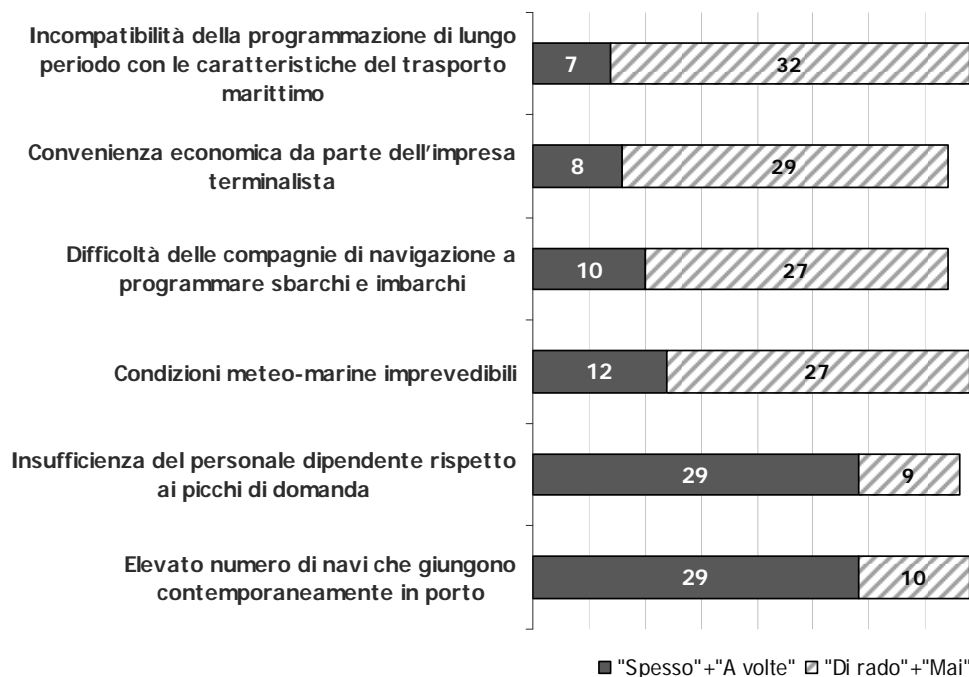
La flessibilità, sia temporale che funzionale, non dipende quindi esclusivamente dalle caratteristiche dei traffici, quanto anche dalla capacità dei terminalisti e delle compagnie di navigazione di comunicare in tempo utile i cambiamenti e le modificazioni del traffico. Vi sono alcuni scali, come ad esempio quello di Venezia, in cui l'andamento dei traffici è particolarmente irregolare anche per quelle tipologie di traffico che sarebbero in genere maggiormente programmabili, ma che nel porto veneto presentano tempi incerti e mutamenti di programma improvvisi; ad essi si affiancano altri porti in cui la programmazione per i container è tendenzialmente piuttosto alta tanto da consentire una comunicazione dei turni agli addetti di tipo annuale, anche se poi di fatto la variazione di turno risulta abbastanza frequente.

Certamente sono molteplici i fattori esterni che influiscono sulla durata e sulla tipologia del contributo del lavoro umano nei cicli portuali di gestione delle navi in porto, ma il livello di programmazione delle attività potrebbe essere più elevato se avvenisse un migliore coordinamento e/o una più efficace collaborazione tra compagnia di navigazione e terminalista o tra quest'ultimo e lo spedizioniere.

In quest'ottica, il contributo del *pool* di lavoro temporaneo appare determinante. La scarsa programmabilità richiede infatti l'impiego di lavoro temporaneo che per la gran parte degli intervistati è addebitabile all'insufficienza del personale dipendente rispetto ai picchi di domanda o anche all'elevato numero di navi che giungono in porto contemporaneamente. Tralasciando i traffici occasionali, chiaramente non prevedibili con largo anticipo ai fini della programmazione del lavoro in banchina, anche nel caso delle navi di linea sono da considerarsi ordinari gli approdi oltre la data prevista di arrivo (ETA – *Expected Time Arrival*) considerando che le portacontainer, ad esempio, compiono anche 20-30 scali prima di giungere a destinazione.

Invece non appaiono essere elementi determinanti di ricorso al lavoro temporaneo, la scarsa numerosità e/o obsolescenza dei mezzi di sollevamento e di movimentazione o l'incertezza della quantità e della tipologia di merce da scaricare visto che i mezzi odierni di comunicazione consentono una informazione in merito chiara e tempestiva (Graf. 7).

**Graf. 7 - Il ricorso al lavoro temporaneo nel porto**



Fonte: Indagine Isfort 2012

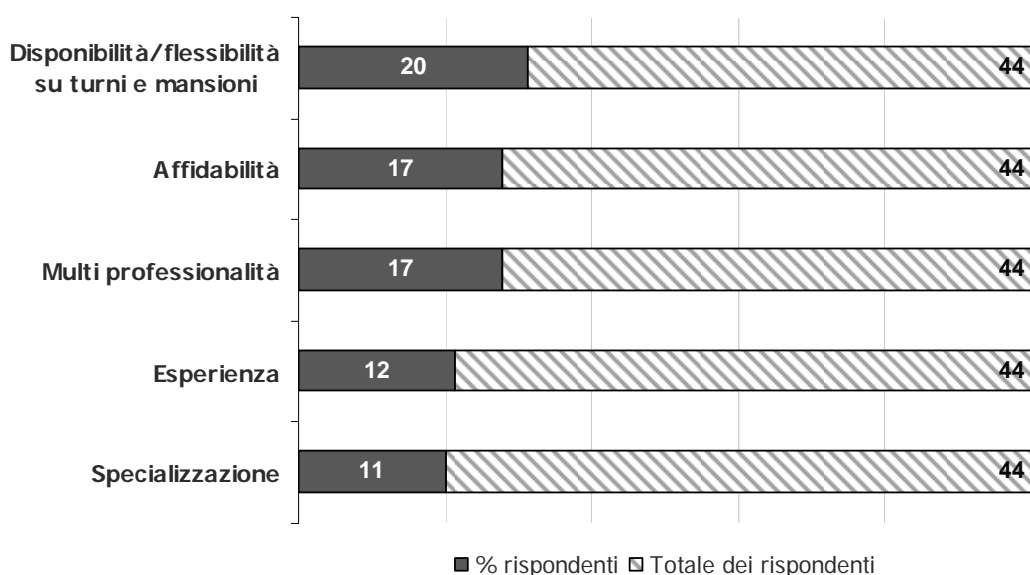
La necessaria flessibilità per far fronte alla domanda di svolgimento di operazioni e servizi portuali è tale che il principale criterio di selezione del personale da parte delle imprese portuali risulta essere la verifica della disponibilità del lavoratore su turni e mansioni. Solo in seconda battuta si considerano l'affidabilità e la multi-professionalità del lavoratore, quindi l'esperienza e la specializzazione. Tale indeterminatezza si riflette inevitabilmente sull'organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda.

In media la comunicazione turni risulta prevalentemente giornaliera, le variazioni di turno abbastanza frequenti e i tempi medi di comunicazione per lo più riconducibili al giorno prima, anche se appaiono piuttosto frequenti anche le risposte degli intervistati relativamente a cambi di turno (sia anticipati sia posticipati) comunicati qualche ora prima; queste ultime da attribuirsi esclusivamente a lavoratori del *pool* di lavoro temporaneo o, in qualche caso ad imprese di servizi.



Nonostante la variabilità delle attività richieda flessibilità all'organico aziendale, ciò non sembra incidere in misura spropositata sull'entità del lavoro straordinario che, in media, rimane confinato in un *range* inferiore al 20% del totale delle ore lavorate in un mese, anche se la bassa incidenza dello straordinario è stata determinata molto spesso, in questi ultimi anni, dalla flessione dei traffici marittimi (Graf. 8-9).

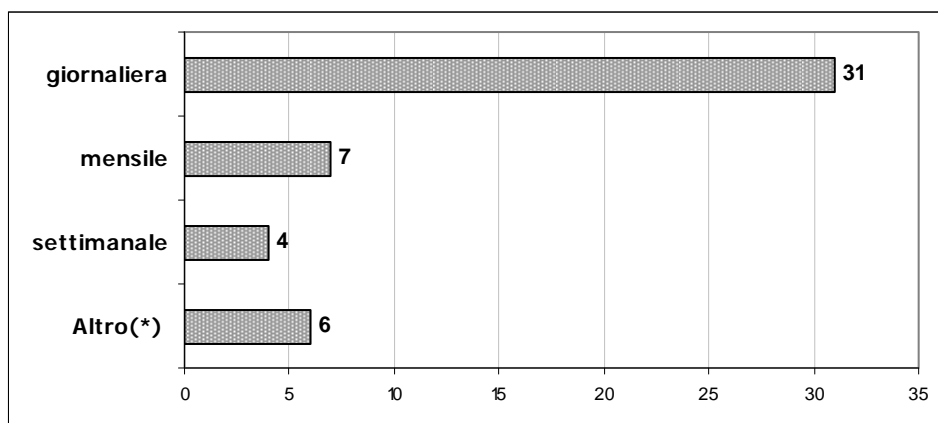
**Graf. 8 - Criteri di selezione dei lavoratori portuali<sup>(\*)</sup>**



<sup>(\*)</sup> possibili max 2 risposte  
 Fonte: Indagine Isfort 2012

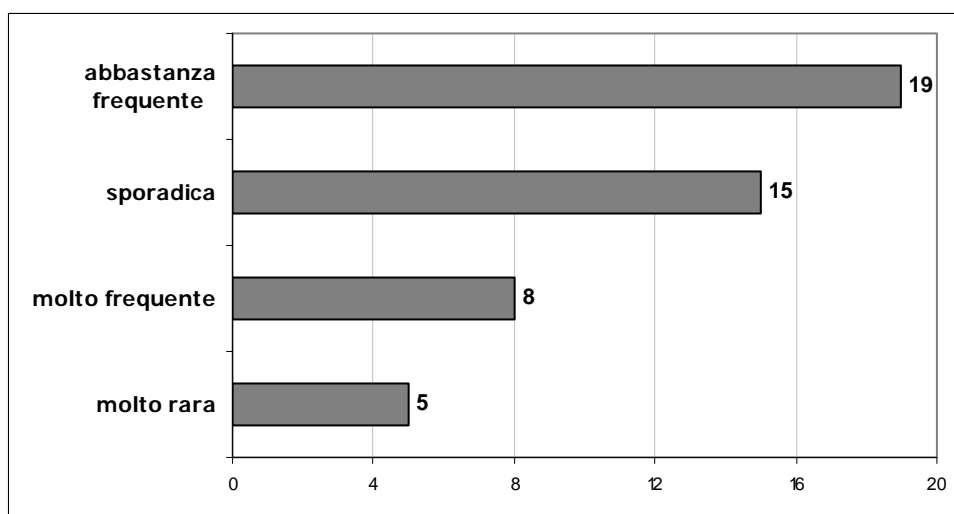
**Graf. 9 – Effetti della flessibilità sull'organizzazione interna del lavoro**

**Comunicazione dei turni**



(\*) di carattere annuale o un sistema fisso di turni programmati; o, ancora, non esiste turnazione di alcun tipo.

**Variazioni turno**

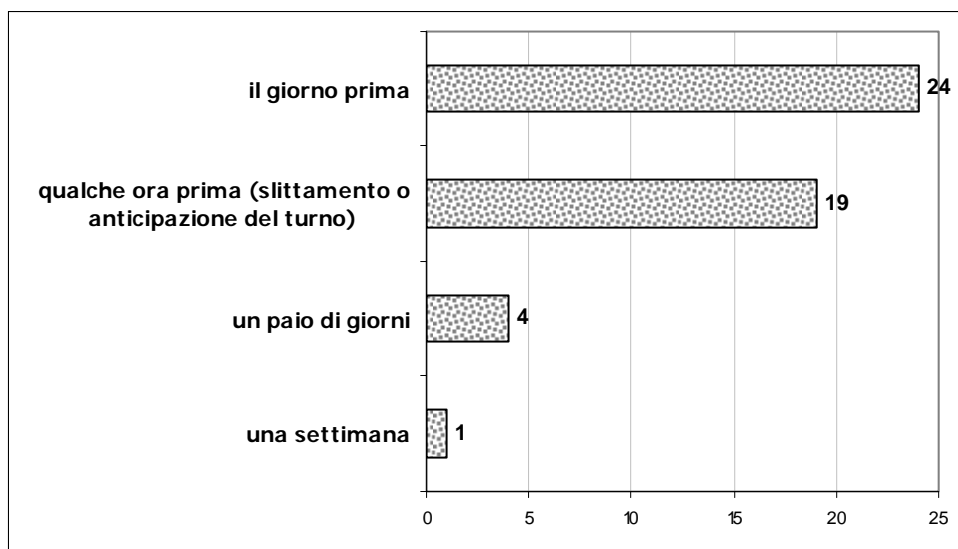


*(continua)*

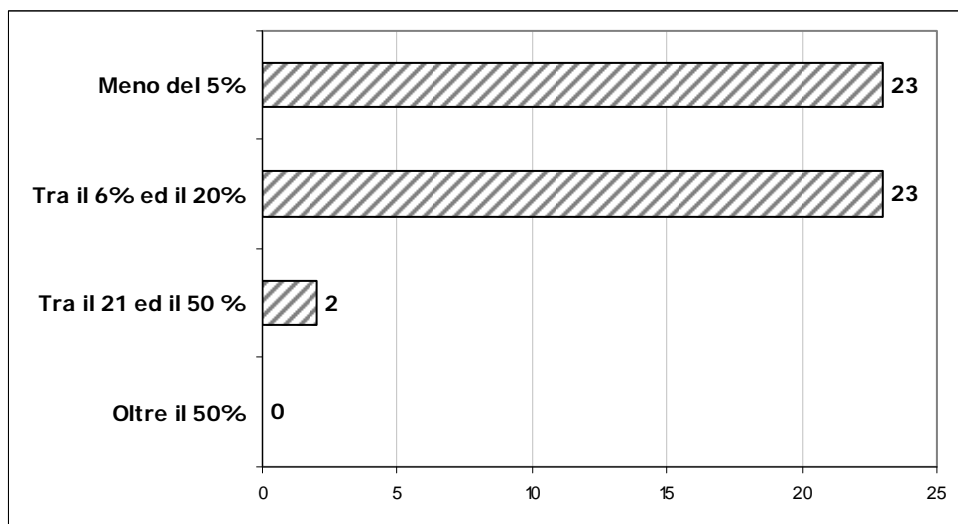
(continua)

**Graf. 9 – Effetti della flessibilità sull'organizzazione interna del lavoro**

**Tempi medi comunicazione variazioni turno**



**Incidenza % media ore straordinario su totale ore lavorate/mese**



Fonte: Indagine Isfort 2012

Osservando tali informazioni già dalla precedente rilevazione dello scorso anno, è stato possibile tracciare alcuni schemi di organizzazione interna del lavoro cui corrispondono i diversi profili di impresa portuale (artt. 16, 17, 18).

In linea generale, le imprese terminaliste presentano un'organizzazione interna del lavoro più statica e meno soggetta a variazioni che, anche quando si verificano, mantengono il carattere occasionale. Di fatto tali imprese trasferiscono gli effetti della flessibilità del lavoro portuale sugli altri operatori, come prevede la stessa Legge 84/94.

Esistono tuttavia misure diverse di ricorso al lavoro temporaneo: dall'impiego nullo o molto contenuto all'impiego vasto e continuato. In quest'ultimo caso, all'uso frequente e consistente del *pool*, finalizzato in genere a coprire oltre ai picchi della domanda anche l'ordinaria attività in banchina, corrisponde un terminalista che dispone di un organico operativo piuttosto contenuto (rispetto al proprio programma di attività) e che tende a realizzare una programmazione interna del lavoro di tipo annuale con scarse variazioni di turno. L'impatto dell'imprevedibilità del lavoro portuale viene così trasferito totalmente o quasi sul *pool* di lavoro temporaneo e, talvolta, come si vedrà in seguito, può accadere che lo si trasferisca anche sulle imprese art. 16.

Accanto alle imprese art. 17 - che, secondo quanto previsto dalla legge sono chiamate in via esclusiva a fornire lavoro temporaneo alle altre imprese portuali, presentano una programmazione interna massimamente flessibile su turni e mansioni - si è registrato infatti nel corso della rilevazione la presenza di imprese art. 16 che presentano una programmazione interna del lavoro altrettanto flessibile (comunicazione turni giornaliera, variazioni turni molto frequenti, ecc.). Ciò accade soprattutto dove si registrano forme ambigue di lavoro in banchina e dove l'indeterminatezza dei ruoli e delle funzioni in porto rende labili i limiti dettati dalla norma per l'erogazione dell'uno (lavoro temporaneo) e dell'altro servizio (appalto di servizi).

## **2. Lo schema operativo: traffici, imprese portuali, forza lavoro, operations**

L'organizzazione del lavoro in porto dipende, oltre che dalla tipologia di traffico, dalla combinazione di lavoro strutturato, temporaneo e in outsourcing che decreta ruoli e distribuzione delle attività tra le imprese presenti all'interno dello scalo.

Tale combinazione trova una diversa declinazione da porto a porto in virtù della sua storia, ma anche delle convenienze dettate dagli attuali rapporti di forza e la sua analisi, in chiave numerica, offre un'interpretazione dell'intelaiatura relazionale su cui poggia il lavoro portuale a livello locale.

Il confronto può essere svolto solo tra realtà portuali omogenee. Ad esempio le differenze tra Palermo e Bari ed il resto dei porti analizzati è talmente elevata da rendere incongruo il confronto. Tuttavia una lettura delle informazioni quantitative e qualitative ordinate per gruppi omogenei offre spunti di riflessione importanti.

### *I numeri del lavoro portuale*

Le imprese terminaliste (art. 18) sono presenti nei dieci porti esaminati in misura estremamente variabile: oscillano, infatti, dalle uniche 2 imprese concessionarie del principale scalo di transhipment italiano, Gioia Tauro, alle ben più numerose 17 del porto ravennate. Il loro numero è generalmente inferiore o, semmai, equivalente a quello delle imprese di servizi (accade a Genova, Livorno e Venezia) tranne a Ravenna dove la presenza nutrita di terminalisti è bilanciata da meno di un terzo di imprese art. 16 (sono solo 5 le imprese che offrono servizi in appalto). A Trieste, Gioia Tauro e Napoli la numerosità delle imprese di servizi è nettamente superiore a quella dei terminalisti. Nel porto giuliano sono sostanzialmente il doppio (29 a 16), mentre nello scalo di transhipment e in quello campano all'incirca il triplo (7 a 2 per Gioia Tauro; 19 a 7 per lo scalo napoletano) (Tav. 2).

Anche la forza lavoro presente in porto, rappresentata dalla sommatoria degli organici delle imprese art. 16, art. 18 e dal pool lavoro temporaneo (impresa art. 17), manifesta un'elevata eterogeneità tra gli scali esaminati: meno numerosa a Bari dove i lavoratori portuali sono appena 101, raggiunge il valore più alto a Genova dove sono 30 volte di più (3.207 per l'esattezza).

**Tav. 2 - I porti in sintesi: traffici, imprese portuali, forza lavoro, operations**

	Trieste	Genova	Napoli	Gioia Tauro	Ravenna	Livorno	La Spezia	Bari	Palermo	Venezia
<b>TRAFFICI (distribuzione % al netto delle rinfuse liquide)</b>										
RO-RO	47,8	27,4	41,8	1,5	3,7	49,3	0,0	63,6	94,1	13,0
Container	30,4	53,2	27,8	98,0	12,3	34,8	86,2	0,0	5,9	27,8
Rinfuse solide	17,4	16,1	30,4	0,5	55,6	4,3	9,2	36,4	0,0	46,3
Merci varie	4,3	3,2	0,0	0,0	28,4	11,6	4,6	0,0	0,0	13,0
Traffico di linea (val. %)	n.d.	n.d.	51	100	14	67	n.d.	67	82	7
<b>IMPRESE PORTUALI</b>										
Presenza impresa art. 17	SI	SI	SI	NO	SI	SI*	NO	SI	SI	SI
N° imprese art. 16	29	12	19	7	5	13	9	8	7	22
N° imprese art. 18	16	11	7	2	17	15	8	0	0	21
<b>FORZA LAVORO</b>										
Addetti portuali (n.)**	n.d.	3.207	837	1.359	622	1.489	1.374	101	308	1.416
<i>di cui imprese art. 16</i>	<i>n.d.</i>	<i>676 (21%)</i>	<i>276 (33%)</i>	<i>219 (16%)</i>	<i>n.d.</i>	<i>615 (41%)</i>	<i>647 (47%)</i>	<i>77 (76%)</i>	<i>198 (64%)</i>	<i>619 (44%)</i>
<i>di cui imprese art. 17</i>	<i>25</i>	<i>990 (31%)</i>	<i>96 (11%)</i>	<i>0 (%)</i>	<i>439 (71%)</i>	<i>64 (4%)</i>	<i>0 (0%)</i>	<i>24 (24%)</i>	<i>110 (36%)</i>	<i>126 (9%)</i>
<i>di cui imprese art. 18</i>	<i>n.d.</i>	<i>1.541 (48%)</i>	<i>465 (56%)</i>	<i>1.140 (84%)</i>	<i>n.d.</i>	<i>810 (54%)</i>	<i>727 (53%)</i>	<i>0 (0%)</i>	<i>0 (0%)</i>	<i>671 (47%)</i>
Dimensione media imprese art. 18 (n. addetti)	n.d.	140	66	570	n.d.	54	91	-	-	32
Dimensione media imprese portuali (n. addetti)***	n.d.	134	31	151	27	51	81	11	39	32
Indice frequenza ricorso lavoro temporaneo	n.d.	2,2	7,7	-	1,4	22,3	-	3,2	1,8	10,2
<b>OPERATIONS</b>										
Presenza banchina pubblica	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
Quota traffici banchina pubbl.	n.d.	-	<10%	1-2%	7%	n.d.	-	100%	100%	-
Quota lavoro appaltata	30-50%	0%	40%	30%	<30%	30-40%	30-50%	0%	0%	30-50%

\* Agenzia di lavoro temporaneo

\*\* Comprende gli addetti delle imprese artt. 16, 17, 18

\*\*\* N. medio di addetti delle imprese artt. 16, 17, 18

Fonte: Indagine Isfort 2012

Guardando come si compone la forza lavoro in porto, il *pool* di lavoro temporaneo non risulta presente in tutti gli scali esaminati, ma solo in otto su dieci. Eppure il lavoro temporaneo è stato accertato essere un elemento imprescindibile dalle attività portuali che, per loro natura e nonostante le innovazioni tecnologiche, rimangono altamente flessibili, dunque scarsamente programmabili.

L'assenza del *pool* nei porti di Gioia Tauro - dove si è sopperito con l'appalto di servizi e il ricorso agli interinali - e La Spezia - dove il *pool*, con l'accordo degli operatori, intenzionalmente non è stato istituito limitando il supporto delle imprese terminaliste al solo appalto di servizi - ha una sua ragion d'essere. Viene meno proprio in porti dove si configura uno specifico assetto interno che darà vita, come si vedrà più avanti, ad una specifica organizzazione del lavoro portuale. Qui è sufficiente rilevare che il traffico prevalente, presso che totale nei due casi in questione, è rappresentato dai container. Questi ultimi si distinguono, in media, per il più elevato livello di programmabilità e di automazione delle attività in banchina, ma anche per essere gestiti in terminal controllati da grandi operatori mondiali (nei due casi in questione la Contship). Gli addetti di tali terminal sono più numerosi rispetto a quelli delle altre imprese terminaliste, il lavoro è altamente "proceduralizzato" e il terminalista, in genere, preferisce lavorare per quanto possibile, tendenzialmente in autonomia.

Laddove invece è presente, il *pool* di lavoro temporaneo nasce dalla trasformazione della Compagnia portuale in impresa art. 17. L'unica eccezione in tal senso è rappresentata dal porto di Livorno: nello scalo toscano infatti, il lavoro temporaneo è gestito non da un'impresa, ma da un'Agenzia (art. 17 comma 5) le cui quote societarie sono di proprietà di alcuni terminalisti e di alcune imprese di servizi locali.

Anche la numerosità del *pool* di lavoro temporaneo varia da porto a porto: ma quel che appare più interessante non è il suo valore assoluto, quanto piuttosto una lettura relativa di quel valore in rapporto alla numerosità degli organici delle altre imprese portuali.

A tale scopo è stato calcolato un *Indice di frequenza del ricorso al lavoro temporaneo* che esprime il rapporto tra lavoro strutturato (quello delle imprese art. 16 e 18) e lavoro temporaneo (*pool*). Indirettamente tale indice racconta come si compone lo schema organizzativo del lavoro in porto partendo dal presupposto che la forza lavoro complessiva nello scalo debba essere adeguata al traffico che vi si realizza.

Tale indice mette in luce uno squilibrio nella struttura della forza lavoro in alcuni degli scali analizzati che si sostanzia in un sovradimensionamento del

*pool* di lavoro temporaneo a fronte di un'inadeguatezza numerica dell'organico delle imprese art. 16 e 18<sup>13</sup>.

Dove l'indice risulta piuttosto basso (più il valore è basso, più elevata è la dipendenza delle imprese terminaliste e di servizi dal lavoro temporaneo) – ovvero a Ravenna, Palermo, Genova - l'impresa art. 17 presenta ancora una centralità "storica" nell'ambito del lavoro in banchina ed assorbe una quota di attività non riconducibile esclusivamente ai picchi di domanda, bensì ad un'attività strutturata e costante che evidenzia un inserimento stabile e continuativo dell'art. 17 nei cicli produttivi dei terminalisti.

A Ravenna si registra il valore più basso di 1,4: vale a dire che le imprese portuali (artt. 16 e 18) sono in grado di affiancare ad un lavoratore del *pool* di lavoro temporaneo solo 1,4 lavoratori per lo svolgimento delle operazioni in banchina. Tuttavia è bene tener presente che Ravenna presenta un modello organizzativo "estremo" del quale si dirà più avanti. Diversamente accade a Livorno: qui l'esito del rapporto indica che la quota di lavoro strutturato è sensibilmente più consistente del lavoro temporaneo. Accanto a 22 addetti impiegati nelle imprese artt. 16 e 18, il *pool* di lavoro temporaneo è in grado di schierare a supporto del ciclo in banchina un solo lavoratore. L'indice, nel caso dello scalo toscano, rappresenta tuttavia una sorta di "anomalia" che trova giustificazione nel fatto che la ex Compagnia portuale, oggi impresa art. 16, detiene partecipazioni significative nella gran parte dei principali terminali dello scalo per i quali lavora in via pressoché esclusiva riducendo indirettamente il ricorso agli avviamenti del *pool* di lavoro temporaneo. Nonostante la veste giuridica della ex Compagnia portuale sia diversa rispetto a quanto rilevato negli altri porti esaminati – impresa art. 16 e non art. 17 – nella sostanza rimane immutato il fatto che essa continua a mantenere un controllo importante del lavoro in porto.

Tale indice esprime indirettamente il peso dell'impresa art. 17 nello svolgimento delle attività in banchina e sotto tale profilo, può dirsi che essa rivesta un ruolo prevalente nello scalo ravennate, consistente a Genova, Bari e Palermo, importante ma non centrale a Napoli e Venezia, marginale a Livorno e Trieste<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> La legge 84/94 all'art. 18 comma 6 ha chiaramente indicato che ai fini del rilascio delle concessioni il soggetto che ne fa richiesta deve soddisfare tra gli altri il requisito di essere dotato di un organico rapportato al programma di attività dichiarato. Così come ha dichiarato la necessità di "personale adeguato alle operazioni da svolgere" come uno dei criteri per ottenere l'autorizzazione per esercitare operazioni e servizi portuali in c/proprio e in c/terzi all'interno dello scalo.

<sup>14</sup> Nonostante non si disponga del numero di addetti delle imprese portuali artt. 16 e 18, la numerosità ridotta del pool di lavoro temporaneo (25 addetti) consente di stimare come marginale il ruolo dell'impresa cui è stato demandato il compito di somministrare lavoro



Di converso, tale indice rappresenta una misura dell'adeguatezza dell'organico dei terminalisti in funzione del movimentato dello scalo.

La sua centralità nel lavoro in banchina è correlato altresì alla congruità dell'organico dei terminalisti in relazione alle attività in ragione delle quali l'Autorità Portuale rilascia, come indica la L. 84/94, la concessione.

La dimensione media dell'organico dei terminalisti varia dai 32 addetti di Venezia ai 140 di Genova e nei porti dove è possibile scorporare il numero degli addetti dei terminal container (come già sottolineato sono significativamente più numerosi e tendono a lavorare con personale proprio), l'organico medio di cui il terminalista si avvale risulta piuttosto basso: consiste in soli 13 addetti a Napoli, 15 a Ravenna<sup>15</sup>. Tali numeri lasciano perplessi e aprono alcuni interrogativi: come viene quantificato il fabbisogno di forza lavoro in porto? E' possibile correlare un numero medio di addetti al volume e alla tipologia di traffico? A guardare i dati verrebbe da pensare che ciascun porto abbia proceduto al rilascio delle concessioni e delle autorizzazioni interpretando le indicazioni contenute nella L. 84/94 in funzione di logiche locali disattendendo, almeno in parte, lo spirito della legge di riforma che mirava a creare un'organizzazione del lavoro trasparente e, soprattutto, funzionale per il porto.

#### *Ciclo portuale e outsourcing*

La presenza e la forza contrattuale del *pool* di lavoro temporaneo, concorre a determinare (e, a sua volta, ne viene determinato) il livello di outsourcing in porto.

L'appalto di servizi, ovvero l'affidamento a terzi di parti del ciclo produttivo, presenta caratteristiche diverse da uno scalo all'altro. Tali tratti distintivi sono il frutto dell'intervento di regolamentazione dell'Autorità portuale che in alcuni porti presenta un atteggiamento più deciso nella gestione del lavoro all'interno dello scalo.

A La Spezia. l'Autorità Portuale ha limitato la possibilità di affidare in outsourcing le attività consentendo ai terminalisti di appaltare un segmento del ciclo produttivo ad un'unica impresa di servizi e inserendo una soglia minima di durata del contratto di appalto; a Venezia, invece, sono state assegnate alcune attività portuali all'esclusiva competenza del *pool* di

---

temporaneo all'interno dello scalo. Tale assunto è peraltro confermato da interviste dirette.

<sup>15</sup> Dal calcolo è stata esclusa l'unica impresa che ha dichiarato un organico di 300 persone perché significativamente fuori profilo guardando alle dimensioni delle altre imprese portuali.

lavoro temporaneo; mentre a Ravenna (come frutto di equilibri interni ereditati dal passato e ormai sedimentati nell'uso comune) si consente di avviare intere "famiglie" del *pool* di lavoro temporaneo che, per come operano in banchina - autonomia organizzativa, impiego talvolta di mezzi propri, continuità del lavoro -, tendono a riprodurre forme di lavoro più vicine all'appalto di servizi che all'avviamento a giornata di singole mansioni.

Se l'appalto di servizi a Ravenna risulta, dunque, presso che nullo vista la presenza di un art. 17 che è solito lavorare secondo le modalità poc'anzi descritte, a Trieste esso appare invece piuttosto diffuso: qui il grado di frammentazione del ciclo produttivo risulta elevato e la marginalità dell'art. 17 ha "giustificato" la diffusione di forme di appalto più o meno flessibili (in realtà lo scorso ricorso all'art. 17 è stato determinato anche dalla disponibilità di un'offerta di cooperative che praticano servizi a basso costo). Anche negli scali di Venezia e La Spezia il ricorso all'outsourcing appare diffuso: nel primo, l'organico dell'impresa art. 17 rappresenta poco meno del 10% dei lavoratori portuali pertanto la terziarizzazione di parte del ciclo produttivo alle imprese di servizi è necessariamente più elevata; nel secondo, l'assenza dell'art. 17 concentra l'esternalizzazione delle attività nelle mani delle imprese art. 16. A Napoli e Gioia Tauro, infine, il processo di terziarizzazione risulta di media entità e a Genova pressochè nullo, salvo per le prestazioni specialistiche<sup>16</sup>.

In generale nei dieci porti analizzati la quota di lavori appaltati oscilla tra il 30% e il 40% con punte del 50% a Trieste, La Spezia e Venezia (anche se nel porto veneto solo i servizi complementari e accessori raggiungono tale quota).

Le banchine pubbliche sono poche e poco utilizzate, fatta eccezione per Bari e Palermo dove sono interamente pubbliche. A Ravenna, ad esempio, nella banchina pubblica transita il 6-7% del traffico complessivo, a Gioia Tauro l'1-2%, a Napoli meno del 10% e a Genova, secondo gli operatori, è del tutto assente.

Il motivo della limitata utilizzazione della banchina pubblica è riconducibile in parte alla loro scarsa appetibilità: spesso sono inadeguate alla gestione dei traffici, per ampiezza, profondità e dislocazione non idonee, con l'esito di inibire anche potenziali traffici aggiuntivi. Alla base del fenomeno ci sono presumibilmente i canoni per le concessioni: le Autorità portuali hanno tutto l'interesse a dare in concessione quanto più spazio possibile, offrendo in termini di accosti, ovviamente, le banchine migliori.

---

<sup>16</sup> Si tratta di servizi complementari o accessori al ciclo produttivo in banchina come mezzi speciali, trasporti eccezionali, pulizie contenitori, raccolta di legname in magazzino, ecc..

L'assenza o la scarsa presenza di banchine pubbliche, la lunga durata delle concessioni (arrivano anche a 50 anni) e le forme di sub-ingresso nelle concessioni (mediante l'acquisizione di società già concessionarie di terminal con un rilascio quasi automatico della concessione alla imprese di nuova costituzione) concorrono ad innalzare le barriere all'entrata di nuovi operatori in porto, disattendendo lo spirito della legge di riforma finalizzato, al contrario, a massimizzare il regime di concorrenza all'interno degli scali.

### 3. I 'modelli'

Al termine della seconda annualità di ricerca, dopo aver analizzato complessivamente dieci tra i principali scali della portualità nazionale, la percezione dell'estrema varietà e dell'accentuata caratterizzazione dei contesti portuali locali trova ulteriore conferma. Tuttavia, rispetto allo scorso anno, l'aver ampliato il numero dei casi di studio ha permesso di individuare alcuni elementi ricorrenti con l'esito di poter definire con maggiore precisione i modelli di funzionamento del lavoro portuale.

#### *Le coordinate*

Nel primo anno d'indagine era stata registrata nei porti italiani la presenza di due principali schemi operativi, apertamente antitetici, rappresentati l'uno dall'organizzazione del lavoro che trova espressione nel porto di Ravenna, l'altro da quella operante nello scalo di Trieste. Mettevano in luce, il primo, la forte centralità dell'art. 17 nella gestione del lavoro in banchina ricordando nella sostanza il regime di monopolio delle ex compagnie portuali, il secondo, l'ampia frammentazione operativa e la distribuzione delle attività tra una molteplicità di soggetti che avevano come conseguenza estrema la dispersione del lavoro in banchina.

Tali modelli opposti, definiti rispettivamente *a produzione accentrata* e *a produzione dispersa*, trovano conferma nell'analisi dei nuovi porti ed un'ulteriore declinazione in base all'orientamento della governance portuale che in alcuni casi si presenta più spiccatamente di tipo pubblico, in altri di tipo privato.

Il **modello di organizzazione del lavoro accentrata** si caratterizza per la presenza di un soggetto principale che accentra e gestisce, per ruolo o funzione, il lavoro all'interno dello scalo. Può non gestire totalmente le attività portuali, ma ne assorbe tuttavia una quota rilevante dettando tempi, modalità e procedure operative alle altre imprese con cui entra in contatto. Spesso si tratta dell'impresa abilitata alla fornitura di lavoro temporaneo (art. 17) che dà voce, in genere, alle ex Compagnie portuali (il caso di Genova e Ravenna); ma potrebbe trattarsi anche di un'impresa di servizi (Livorno) o di un terminalista (La Spezia, Gioia Tauro).

I porti che rientrano in tale modello si caratterizzano per un ciclo operativo in banchina tendenzialmente più standardizzato o comunque meglio organizzato di quanto non accada nei porti caratterizzati da una produzione dispersa; essi presentano generalmente un livello di attenzione elevato

intorno alle tematiche della sicurezza e delle condizioni di lavoro in porto e registrano una minore precarizzazione dei rapporti di lavoro. Non necessariamente ciò è garantito dalla piena estensione dell'applicazione del CCNL portuale a tutte le imprese dello scalo, piuttosto dall'equipollenza delle condizioni previste nel contratto unico. Spesso si registra il permanere di meccanismi retributivi o premiali in voga ai tempi delle Compagnie portuali e anche le procedure di assunzione dei lavoratori tendono a risentire, seppure oggi parzialmente, di quei meccanismi di selezione fondati su criteri di familiarità con i lavoratori già presenti all'interno dello scalo (lista dei figli dei soci, ecc.).

Il soggetto al quale è riservato il ruolo di principale elemento aggregatore del lavoro portuale è dotato, spesso, di un organico di dimensione superiore alla media delle altre imprese presenti in porto: è facile che detengano, come nel caso di Genova, oltre il 30% degli addetti complessivi dello scalo, ma possono anche arrivare al 70% come nel caso di Ravenna.

Se il soggetto in questione è rappresentato dal *pool* di lavoro temporaneo, si registra, in genere, la presenza d'impresе terminaliste caratterizzate da una dimensione media piuttosto contenuta così come limitato risulta il ricorso all'appalto all'interno dello scalo. La sua offerta di lavoro non si limita alla fornitura di manodopera ma, talvolta, si estende anche ai mezzi strumentali ed opera con una buona dose di autonomia rispetto al terminalista.

Se, invece, la figura-perno del lavoro in banchina è un terminalista, ad esso è in genere riconducibile, direttamente o indirettamente, uno dei grandi gruppi attivi nel trasporto marittimo o nella logistica internazionale. I porti che ricadono in tale fattispecie registrano un'unica tipologia di traffico o comunque una tipologia di traffico nettamente prevalente (in genere si tratta di contenitori); il terminalista, come accadeva per il *pool* di lavoro temporaneo, presenta un'organizzazione di tipo para-industriale ed una programmazione del lavoro in banchina meno incerta di quanto non lo sia in genere la programmazione delle attività nel settore: non è un caso che nei due porti censiti che ricadono in tale declinazione del modello a produzione accentrata sia assente il lavoro temporaneo. Le imprese di servizi – in genere poche e con le quali il terminalista stabilisce rapporti pluriennali di appalto – sono vissute come una derivata del terminalista stesso che detta loro regole e procedure limitandone l'autonomia organizzativa.

**Il modello di organizzazione del lavoro dispersa** è caratterizzato nella sua forma estrema da una elevata frammentazione del ciclo produttivo, dalla presenza di una pluralità di soggetti che operano contemporaneamente sullo stesso segmento di ciclo per conto di una medesima impresa terminalista, praticando una concorrenza all'interno del

porto non fondata sulla qualità o sulla elevata specializzazione del servizio bensì esclusivamente su politiche tariffarie. Nei porti dove si può riscontrare tale modello è più facile registrare sovrapposizioni di ruolo e funzioni tra gli operatori nonché una promiscuità e una scarsa chiarezza di fondo alimentate da una gestione della struttura portuale poco dinamica.

Un'organizzazione del lavoro in banchina di questo tipo favorisce la precarizzazione dei rapporti di lavoro, l'impiego di forza lavoro meno qualificata, l'instabilità delle partnership tra operatori rendendo nel complesso il lavoro in porto un processo meno integrato e meno sicuro.

Guardando alla **governance** dei porti esaminati nel corso dell'indagine, anche in questo caso è possibile tracciare due profili contrapposti che vedono nella loro espressione estrema, da un lato, un *orientamento prevalentemente privatistico* dove l'elemento imprenditoriale è dominante ed incide in modo rilevante rispetto sia all'organizzazione del lavoro portuale che all'orientamento delle relazioni con il territorio circostante; dall'altro, un *orientamento prevalentemente pubblico* dove la componente privata viene gestita dall'Istituzione pubblica i cui obiettivi e ricadute "sociali" sono temperate alle esigenze degli operatori privati. In generale, ma non sempre, nei porti dove l'orientamento pubblico risulta prevalente, si registra una più incisiva attività di regolamentazione e controllo da parte dell'Autorità portuale, un monitoraggio più attento dei programmi di investimento espressi dalle imprese terminaliste nei business plan ed un rilascio delle concessioni più "condizionato" di quanto non sia in uso nelle politiche di conduzione dei porti italiani.

Gioia Tauro può sintetizzare il primo estremo: qui il porto si snatura nella sua componente pubblica e perde il legame con il territorio. Lo scalo si rappresenta come una banchina privata ad uso e consumo del suo principale (e quasi unico) terminalista. Nei porti che si muovono con tale approccio spesso la presenza di un grande operatore internazionale privo di legami con il territorio circostante, accelera quel processo di astrazione del porto nei confronti del contesto in cui è inserito. Al contrario la presenza in porto di imprenditori storicamente radicati sul territorio – i cosiddetti operatori "artigianali" precedentemente definiti - concorre a rafforzare i legami sociali, culturali, economici tra porto e spazio circostante.

Genova, può sintetizzare il secondo estremo. Nello scalo ligure, nonostante il legame con la città si sia negli anni allentato, permane comunque con essa un rapporto di scambio che si esprime anche indirettamente attraverso il dialogo, a volte concitato, tra operatori, tra operatori e istituzioni, tra soggetti datoriali e lavoratori. Il confronto, talvolta acceso, che ne scaturisce esprime la compresenza in porto di attori con simile "forza" che limita distorsioni a vantaggio, ora dell'una ora dell'altra parte , mantenendone un complessivo equilibrio (il patto per il lavoro di Genova ne

può essere un esempio, così come il *patto volontario* a Livorno che vincola le parti coinvolte a definire un percorso condiviso per la gestione delle emergenze lavorative).

L'incrocio tra i modelli di organizzazione del lavoro (accentrata e dispersa) e di *governance* (pubblica e privata) consentono di delineare quattro contesti operativi "teorici"<sup>17</sup> attorno ai quali si può ricostruire la composita mappatura della portualità nazionale disegnando, in buona sostanza, quattro quadranti. Il primo, cui corrisponde un massimo di accentramento dell'organizzazione del lavoro e di *governance* pubblica, riproduce nella sostanza se non nella forma il modello di monopolio pubblico esistente prima della legge di riforma del 1994; il secondo quadrante è il suo opposto dal punto di vista della *governance*, pertanto esprime un monopolio privato; il terzo ed il quarto, invece, sono opposti dal punto di vista della organizzazione del lavoro caratterizzandosi per un approccio polverizzato (disperso) cui corrisponde un modello di privatizzazione senza imprese (dove prevale un approccio pubblico) o in un modello di privatizzazione senza regole (dove prevale un approccio privatistico).

### *Il posizionamento dei porti*

Dei dieci porti esaminati, nessuno rientra appieno nei modelli di organizzazione del lavoro appena descritti o manifesta una *governance* orientata decisamente al pubblico o decisamente al privato; gli scali analizzati si caratterizzano per lo più per una natura ibrida che contempera gli aspetti salienti dell'uno o dell'altro schema operativo, o una tipologia di *governance* di più complessa lettura.

Per tutti, sintetizzando gli elementi connotativi raccolti a loro carico, è stato tuttavia possibile individuare un punto di riferimento su un ipotetico piano cartesiano il cui sistema di coordinate sia rappresentato dal modello a produzione accentrata e dal modello a produzione dispersa (asse delle ordinate) e da una *governance* caratterizzata dalla prevalenza di un orientamento più verso il privato o verso il pubblico (asse delle ascisse) (Fig. 11).

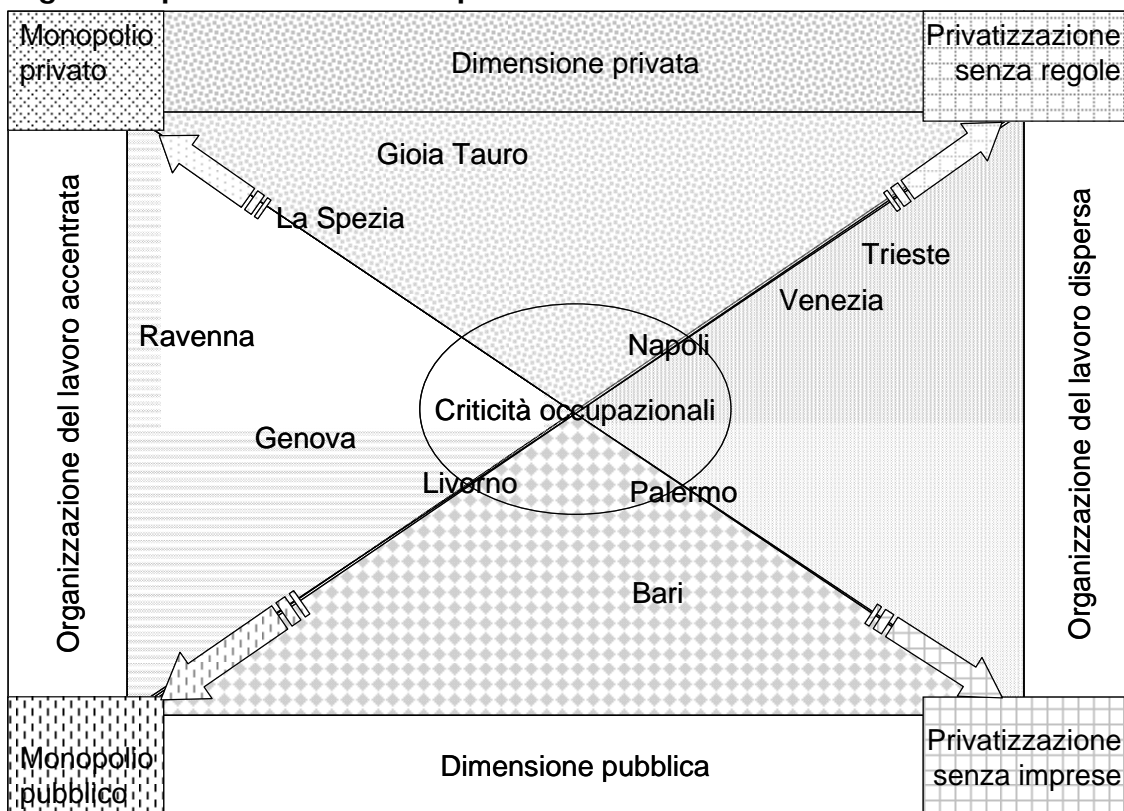
L'esito, come si può osservare nella figura 1, è che i porti tendono a disperdersi sul piano: ai poli estremi si posizionano i porti che manifestano un "comportamento" più chiaro e lineare e, senza entrare nel merito, evidentemente più trasparente agli occhi di chi tenta di leggerne l'organizzazione interna. Mentre gli scali che esprimono un

---

<sup>17</sup> Si tratta di modelli teorici poiché nessun porto li rappresenta per intero, ma vi si avvicina più o meno intensamente.

“comportamento” complessivamente meno polarizzato, frutto della convivenza all’interno dello scalo di condizioni e circostanze che si collocano su quadranti opposti della mappa riportata nella figura, manifestano anche un disagio occupazionale più accentuato che può leggersi come uno specchio del fallimento di politiche o atteggiamenti poco netti che trovano spazio in porto.

**Fig. 1 – Il posizionamento dei porti**



Fonte: Indagine Isfort 2012

Ai due estremi del modello di organizzazione del lavoro si posizionano il porto di Ravenna come modellizzazione accentrata e Trieste e Venezia come un esempio di produzione dispersa.

A **Ravenna** il processo produttivo in banchina appare fortemente integrato. Tra terminalista ed impresa art. 17 esiste una suddivisione di ruoli e funzioni consolidata che esula dal picco di lavoro ma presenta una validità costante. L'Impresa Compagnia Portuale riveste un ruolo di primo piano e non lascia spazio a forme di appalto di servizi. Fornisce lavoro



temporaneo (spesso anche i mezzi meccanici) ai terminalisti svolgendo buona parte del ciclo produttivo in banchina. Talvolta, per come si configura – autonomia organizzativa, fornitura di mezzi, impiego di più squadre – la sua attività è assimilabile all'appalto di servizi. Le viene richiesto con elevata frequenza l'invio di intere squadre in banchina più che la fornitura di singole mansioni. Nel caso del terminal container le squadre inviate dal pool, ad esempio, tendono ad essere composte sempre dai medesimi lavoratori (le c.d. "famiglie") che risultano, stando agli intervistati, stabilmente inseriti nel ciclo in banchina tanto da programmare la propria turnistica in funzione del traffico container. L'impatto della L. 84/94 non ha di fatto modificato sostanzialmente il ruolo della Compagnia *ante legem*, ma va riconosciuto che tale assetto all'interno del porto di Ravenna è stato sostenuto e condiviso dagli operatori – istituzionali e di mercato – secondo una consuetudine operativa in essere nello scalo ravennate già da tempo.

**Trieste** rappresenta il modello organizzativo opposto a quello Ravennate. Ampiamente frammentato – al suo interno figurano 29 imprese art. 16 –, a fronte di un numero più contenuto di art. 18, registra una forte presenza di cooperative che prestano servizi secondo un regime di lavoro già di per sé molto flessibile e assai divergente in quanto a tipologie contrattuali applicate. Tali cooperative, la cui attività era relegata in passato all'area del Porto Emporio (magazzini), si sono progressivamente inserite in banchina nello svolgimento delle operazioni portuali e, secondo l'opinione di alcuni testimoni privilegiati legati al mondo sindacale, hanno dato vita ad una competizione interna giocata sulla tariffa il cui ribasso ha corrisposto indirettamente ad una contrazione dei costi per la sicurezza dei lavoratori e persino al fallimento di alcune società. I terminalisti, a fronte dell'elevata offerta di servizi, determinano di fatto la tariffa. In tale contesto il ruolo dell'Impresa Compagnia Portuale, già autorizzata art. 17, risulta marginale. Con il progressivo minore ricorso alla prestazione temporanea di lavoro, si è decretata la messa in liquidazione della Compagnia sostituita di recente nelle funzioni da una nuova impresa collegata in termini di assetti societari a quattro tra i principali terminalisti dello scalo. Il maggiore ricorso all'impresa art. 17 registratosi nell'ultimo anno (è stata richiesta autorizzazione al Ministero per un incremento di personale) e una serie di ordinanze con le quali l'Autorità portuale tenta di razionalizzare la presenza delle cooperative all'interno del porto (innalzando, ad esempio, il limite minimo di capitalizzazione) sembra disegnare una riorganizzazione interna dei soggetti intorno ai principali terminalisti. In questo caso, con l'applicazione della Riforma, sembra essersi sostituito al monopolio della Compagnia una forma di esclusiva ad opera dei terminalisti.

**Venezia** presenta al suo interno una pluralità di imprese portuali che ha determinato un'articolazione diffusa del lavoro in banchina senza incorrere,

tuttavia, nell'eccessiva frammentazione operativa che caratterizza il porto giuliano. L'appalto di segmenti del ciclo operativo, pur essendo abbastanza diffusa nello scalo, non supera per le operazioni e i servizi portuali la quota del 30% del totale delle attività portuali, sebbene nei servizi complementari e accessori tale quota oscilla tra il 30% e il 50%. Rispetto al porto di Trieste, quello di Venezia presenta un'organizzazione del lavoro meno indefinita: l'intervento di regolamentazione dell'Autorità portuale tende a chiarire ruoli e funzioni (sono identificate, ad esempio, le attività di esclusiva pertinenza del personale dipendente del terminalista o dell'art. 17) senza tuttavia abbracciare una posizione definitiva (periodicamente esce una nuova ordinanza che annulla o limita i vantaggi attribuiti all'art. 17 e/o alle imprese di servizi). Nonostante l'antagonismo piuttosto vivace tra la ex Compagnia portuale – oggi art. 17 – e le imprese di servizi, sancito dalle ordinanze dell'Autorità Portuale, l'impresa di fornitura del lavoro temporaneo non sembra avere i numeri necessari per assumere un peso realmente rilevante all'interno dello scalo.

Prendendo in esame l'aspetto della governance i porti di Gioia Tauro e La Spezia mostrano un prevalente orientamento di tipo privatistico, mentre Genova e Bari esprimono un ordinamento prevalente di tipo pubblico.

L'assenza di una compagnia portuale, la recente costituzione dello scalo, la tipologia di traffico di transhipment rendono il porto di **Gioia Tauro** già sostanzialmente diverso dagli altri porti. Al suo interno prevale una logica fortemente privatistica: l'organizzazione del lavoro risulta abbastanza lineare. Ruota, infatti, intorno al terminalista principale che si avvale prevalentemente di poche imprese art. 16, quasi una sorta di sua appendice operativa. Tali imprese, vista l'assenza di un'impresa art. 17, sembrano assumerne indirettamente la funzione attraverso una pratica dell'appalto di servizi oltremodo flessibile.

Il porto di **La Spezia** presenta un numero contenuto di imprese di servizi, una prevalenza di traffico container, il 75% del quale riconducibile alla principale impresa terminalista (Contship), e alcuni vincoli sull'appalto di servizi che hanno teso a razionalizzare un modello di per sé già piuttosto lineare. L'Autorità portuale ha lavorato alla creazione di un ambiente con funzioni e spazi di attività congrui per le imprese rispetto al ruolo ricoperto e alla dimensione e soprattutto ben delimitati evitando sovrapposizioni dannose e la frammentazione del ciclo in banchina. Tra le regole imposte in porto: i) alle imprese art. 18 è vietato operare su terminal diversi da quello che hanno in concessione; ii) le gru possono essere utilizzate solo dai concessionari, pertanto le mansioni che il terminalista può esternalizzare si caratterizzano per un livello medio di specializzazione; iii) un'unica impresa di servizi può svolgere un segmento del ciclo produttivo (in porto,

complessivamente, il lavoro svolto in appalto oscilla tra il 30 e il 50% dell'intero ciclo produttivo).

A **Genova** l'Impresa Compagnia Portuale ha tuttora una centralità relazionale ed operativa, continua ad essere il soggetto protagonista in porto, il perno operativo, l'anima storica dello scalo. A differenza di quella ravennate, che ha sempre avuto un ruolo rilevante ma mai preminente (da sempre ha partecipato allo sviluppo del porto in un'ottica di collaborazione fattiva e paritetica con gli altri attori in porto), risulta meno integrata con gli altri soggetti. Incapace di rinunciare al ruolo di "Compagnia Unica", ovvero di protagonista e gestore unico del lavoro in porto, fatica a trovare una nuova dimensione e non riesce a ricostruirsi intorno quel consenso che invece ha consentito all'Impresa Compagnia Portuale ravennate di sopravvivere ai mutamenti epocali (dalla automazione del processo produttivo alla riforma portuale). Nonostante sia inserita nei processi produttivi di diversi terminalisti, l'Impresa Compagnia Portuale ha visto progressivamente diminuire la chiamata al lavoro negli anni di crisi. Alla base del minore impiego del pool di lavoro temporaneo, oltre al ridimensionamento dei traffici, vi sono da un lato l'obiettivo di una maggiore autosufficienza operativa che le imprese terminaliste stanno perseguendo attraverso l'introduzione di forme di razionalizzazione dei processi operativi e l'impiego più efficiente del personale dipendente; dall'altro il tentativo di rimuovere rallentamenti in banchina attraverso una gestione meno frammentata del ciclo operativo.

Il porto di **Bari** si distingue per l'assenza di imprese terminaliste in seguito alla presenza esclusiva di banchina pubblica all'interno dello scalo. Porto di contenute dimensioni, annovera solo un centinaio di lavoratori portuali compreso il pool di lavoro temporaneo e presenta una distribuzione lineare del lavoro tra le otto imprese di servizi ognuna delle quali avoca a se solo alcune delle attività portuali. Il basso numero di addetti in porto è giustificato dal lavoro in autoproduzione, caratteristico del segmento dei traghetti che rappresenta i due terzi del traffico portuale, il quale prevede l'impiego di personale di bordo. Ciononostante il pool di lavoro temporaneo, che oltre alle maestranze offre i mezzi per il lavoro in banchina, è costretto a doppi e tripli turni per scarsità di personale. L'elemento che innesca la concorrenza sleale all'interno del porto è rappresentato principalmente dalla mancata applicazione da parte di alcuni operatori del contratto unico nazionale, ma all'interno dello scalo non si registra una categoria di operatori preminente rispetto alle altre.

Infine, Livorno, Napoli e Palermo si concentrano nel centro del piano cartesiano e manifestano un posizionamento intermedio dovuto alla compresenza all'interno dello scalo, sia di scenari operativi diversi in virtù anche della diversa tipologia di traffico che possono alimentare una parziale

inefficienza del lavoro in banchina, sia di una governance non caratterizzata da un orientamento prevalente che può essere imputata anche ad un generale atteggiamento passivo degli attori locali, un tendenziale mantenimento dello status quo soprattutto ad opera dei soggetti storicamente presenti in porto. Nel caso di Livorno e Napoli, a parziale spiegazione, si può evidenziare il momento di trasformazione che sta interessando un soggetto importante come la ex Compagnia portuale che, sebbene di diversa natura ed entità, pone l'accento sull'esubero di lavoratori portuali.

A **Livorno** l'assetto interno, in quanto a rapporti di forza, è assimilabile alla situazione di Genova per la presenza di una ex Compagnia portuale, oggi impresa art. 16, contraddistinta da un controllo del lavoro in porto ampio anche grazie alle partecipazioni che annovera nei principali terminal dello scalo. Il contesto è tendenzialmente conservativo (per le assunzioni si ricorre ancora alla graduatoria dei figli dei soci) e registra fenomeni legati a forme di autoproduzione non autorizzata per il ciclo nave, a cooperative che svolgono servizi in segmenti di traffico per i quali sono prive di autorizzazione, a *lettere di committenza* tra alcuni terminalisti e imprese di servizi (una sorta di promessa di lavoro in assenza di un regolare appalto), al ricorso alle imprese art. 16, autorizzate allo svolgimento di servizi accessori e complementari, anche per lo svolgimento di operazioni portuali.

Per alcuni versi sorte analoga sembra toccare alla Compagnia del porto di **Napoli**. Il ricorso al pool di lavoro temporaneo permane per la gran parte dei traffici tradizionali – soprattutto per il RO-RO – sebbene ruolo e occupazione risultino sempre più marginali. L'Impresa Compagnia Portuale mantiene rapporti di lavoro continuativi con il segmento dei traghetti ed ha uno spazio privilegiato di lavoro nella movimentazione di cellulosa proveniente da Nord Europa e Canada. Finché è riuscita a mantenere un ruolo anche nel ciclo a banchina del segmento container, è stato possibile allontanare lo spettro della Cassa Integrazione Guadagni. Ma, al contrario di Genova, l'intento del segmento container di produrre esclusivamente con personale diretto a Napoli si è già realizzato: il principale terminal container campano, che movimentava la quasi totalità del containerizzato nello scalo napoletano e che in precedenza assorbiva il 50-60% del pool di lavoro temporaneo, ha ampliato progressivamente l'organico diretto raggiungendo nel 2007 una completa autonomia operativa che ha estromesso dal ciclo in banchina il lavoro temporaneo.

Nel porto di **Palermo** non si registrano ufficialmente imprese terminaliste sebbene l'impiego quasi esclusivo della banchina pubblica da parte di alcuni operatori possa prefigurare l'esistenza di imprese di servizi (art. 16) che svolgano funzioni di fatto di concessionarie (art. 18). Il lavoro in porto viene gestito dalle due maggiori imprese di servizi, l'una dedita

esclusivamente al traffico container, l'altra alle restanti tipologie di traffico. Entrambe ricorrono costantemente al pool di lavoro temporaneo impiegato quasi totalmente nei traffici che le due imprese gestiscono e che rappresenta un elemento centrale del lavoro in banchina. In questo senso l'approccio degli operatori rimane conservativo, la quota di attività in banchina dell'impresa art. 17 non è riconducibile esclusivamente ai picchi di domanda, ma si inserisce, analogamente a quanto avviene a Ravenna, stabilmente nel ciclo produttivo in banchina.

**Tav. 3 - L'assetto organizzativo in sintesi**

<b>Porti</b>	<b>Governance</b>	<b>Schema operativo</b>	<b>Criticità</b>	<b>Punti di forza</b>
<b>Ravenna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buon equilibrio tra impresa, lavoro, istituzione</li> <li>- Contemperate esigenze stakeholder locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevato pluralismo di imprese art. 18, contenuta presenza di art.16, protagonismo dell'art. 17</li> <li>- Bassa diffusione dell'appalto di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevato ricorso al <i>pool</i> di lavoro temporaneo che svolge attività in banchina con modalità assimilabili all'appalto di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coesione interna tra soggetti</li> <li>- Elevata integrazione operativa</li> </ul>
<b>Trieste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflittualità inespressa per scarso potere contrattuale art. 16 e 17</li> <li>- Assenza soggetti in grado di bilanciare la "forza" dei terminalisti</li> <li>- Scarso ruolo regolamentativo dell'AP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevato pluralismo di imprese art. 16 e 18, impresa art. 17 marginale</li> <li>- Forte controllo del sistema da parte dei principali terminalisti (art. 18)</li> <li>- Discreta diffusione dell'appalto di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevata parcellizzazione operatori e frammentazione ciclo operativo</li> <li>- Eccessivo ricorso appalto di servizi</li> <li>- Applicazione di più tipologie di contratto, anche atipico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presenza dei punti franchi</li> <li>- Elevata professionalità nella movimentazione manuale di merci non unitizzate</li> </ul>
<b>Venezia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima conflittuale</li> <li>- Prevale la logica imprenditoriale sebbene limitata da interventi regolamentativi dell'AP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitata centralità art.17, sostenuto pluralismo imprese art. 18 e art. 16</li> <li>- Discreta diffusione appalto di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schieramenti contrapposti: da un lato l'art.17, dall'altro i terminalisti e le imprese di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buona distribuzione organizzativa del lavoro in banchina</li> <li>- Modesta frammentazione operativa</li> </ul>
<b>Gioia Tauro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porto giovane, con poca storia alle spalle, con pochi contatti e relativi indotti generati con il territorio retrostante</li> <li>- Nasce da un'idea imprenditoriale e su cui si è plasmata la governance del porto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posizione di "quasi monopolio" per il terminalista principale</li> <li>- Assenza art. 17 e imprese di servizi dipendenti dal terminalista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevata dipendenza del porto dal principale terminalista</li> <li>- Somministrazione di lavoro celata nel rapporto di appalto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebbene si tratti pur sempre di un modello pubblico, le scelte portuali sono molto sollecitate dagli operatori</li> </ul>
<b>La Spezia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forte orientamento privato contemperato da un'incisiva azione regolamentativa dell'AP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porto quasi "single player" privo del <i>pool</i> di lavoro temporaneo</li> <li>- Discreta diffusione appalto servizi</li> <li>- Uso razionale e controllato dell'appalto di servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assenza <i>pool</i> incide su operatività art. 16</li> <li>- Il porto tende a ruotare intorno al principale terminalista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approccio imprenditivo</li> <li>- Ratio nell'organizzazione del lavoro in banchina</li> <li>- Marcato ruolo regolamentativo di AP</li> </ul>
<b>Genova</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scarsa integrazione tra impresa, lavoro, istituzione</li> <li>- Equilibrato potere contrattuale tra principali operatori garantisce espressione interessi di stakeholder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centralità art. 17</li> <li>- Basso ricorso all'outsourcing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevata dipendenza dal lavoro temporaneo</li> <li>- Contenuta integrazione operativa tra lavoro temporaneo e strutturato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapporti di forza equilibrati tra soggetti datoriali e <i>pool</i> di lavoro temporaneo</li> </ul>

(continua)

(segue) **Tav. 3 - L'assetto organizzativo in sintesi**

<b>Bari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AP esercita ruolo regolamentativo</li> <li>- Contemperanza esigenze complessive del porto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banchine solo pubbliche (assenza art.18)</li> <li>- Lavoro abbastanza distribuito tra art.17, imprese di servizi e forme di auto-produzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concorrenza tra operatori del medesimo segmento di traffico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AP attiva nell'integrazione col territorio e coinvolgimento attori economici</li> <li>- Impegno nell'incremento livello security</li> </ul>
<b>Napoli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflitto tra vecchio e nuovo che avanza</li> <li>- Complessità e forza dei soggetti in porto garantisce al momento equilibrio tra orientamento pubblico e privato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenuta presenza art. 18 e pluralità imprese servizi</li> <li>- Ruolo importante ma tendenziale marginalizzazione art. 17</li> <li>- Livello medio di diffusione degli appalti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizzo art. 17 solo in alcuni settori</li> <li>- Container terminal autonomo e fortemente integrato con la Compagnia di navigazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buon equilibrio nella struttura della forza lavoro (buona distribuzione tra l. strutturato e l. temporaneo).</li> </ul>
<b>Livorno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generale atteggiamento conservativo</li> <li>- Potere contrattuale abbastanza distribuito tra operatori garantisce espressione interessi stakeholder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruolo marginale art. 17 (Agenzia – Consorzio volontario)</li> <li>- Ruolo centrale dell'ex Compagnia oggi art.16 che possiede quote azionarie di metà delle principali imprese terminaliste</li> <li>- Livello medio di diffusione degli appalti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esubero lavoratori</li> <li>- Concorrenza interna giocata sul ribasso tariffe grazie a forme spurie di utilizzo imprese art. 16</li> <li>- Scarso interesse a sanare forme operative "originali" o illecite (auto-produzione non autorizzata, art. 18 "senz'acqua", ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevalenza operatori storicamente legati al territorio</li> <li>- Ambiente vivace</li> </ul>
<b>Palermo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generale atteggiamento conservativo</li> <li>- Contemperamento esigenze stakeholder locali garantito "dal basso"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banchine solo pubbliche (assenza art.18)</li> <li>- Discreto ruolo art. 17</li> <li>- Lavoro in banchina nettamente distribuito tra imprese servizi e coinvolgimento pieno art. 17</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricorso elevato al lavoro temporaneo</li> <li>- Confusione e promiscuità di ruoli tra art. 16 e art 18</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discreta integrazione operativa</li> </ul>

Fonte: Indagine Isfort 2012

#### **4. L'impatto della Riforma portuale e l'applicazione del Contratto nazionale: un successo solo a metà**

*L'impatto della L. 84/94 su porti e lavoro*

A quindici anni dalla Riforma che ha liberalizzato i porti italiani e che ha ridisegnato l'organizzazione del lavoro all'interno degli scali, il giudizio di chi vive quotidianamente i riflessi di tale trasformazione non appare unanime e non risulta né pienamente positivo, né apertamente negativo.

In linea generale, infatti, è opinione condivisa che la Legge 84/94 abbia sortito un effetto positivo sul sistema portuale contribuendo a sbloccare un contesto che sembrava ormai compresso e chiuso su se stesso e consentendo di ordinare "la giungla dei porti italiani". Tale opera di riforma se, da una parte, ha consentito in alcuni scali, sebbene soltanto parzialmente, di rivedere la struttura organizzativa interna permettendo agli operatori di pianificare in maniera meno vincolante il ciclo del lavoro, dall'altra non sembra essere giunta a completamento, avendo lasciato alcuni importanti nodi ancora irrisolti.

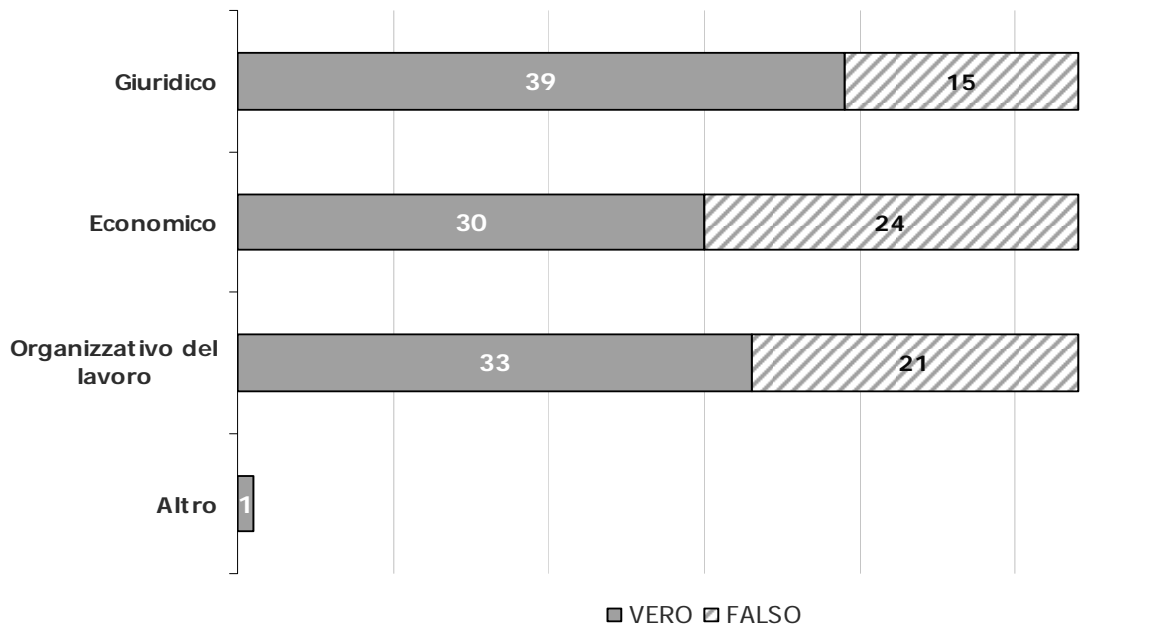
Insomma, essa non pare aver rappresentato un successo pieno per tutti ma, secondo molti intervistati, avrebbe conseguito un risultato modesto perché, pur avendo avuto il grande merito di cogliere e rispondere alle esigenze di rinnovamento dei porti, non ha fornito tutti gli strumenti necessari a creare un nuovo e più efficace modello di *governance*, né un reale ed ampio rinnovamento organizzativo al loro interno (Graf. 10).

In altre parole, con la legge di riforma, è stato avviato un rinnovamento istituzionale e procedurale, il quale però non ha dato luogo di fatto a nuove dinamiche e ad una innovazione gestionale del porto.



## Graf. 10 – L’impatto della L. 84/94

La L.94/94 ha rappresentato un successo sotto il profilo dell'assetto:

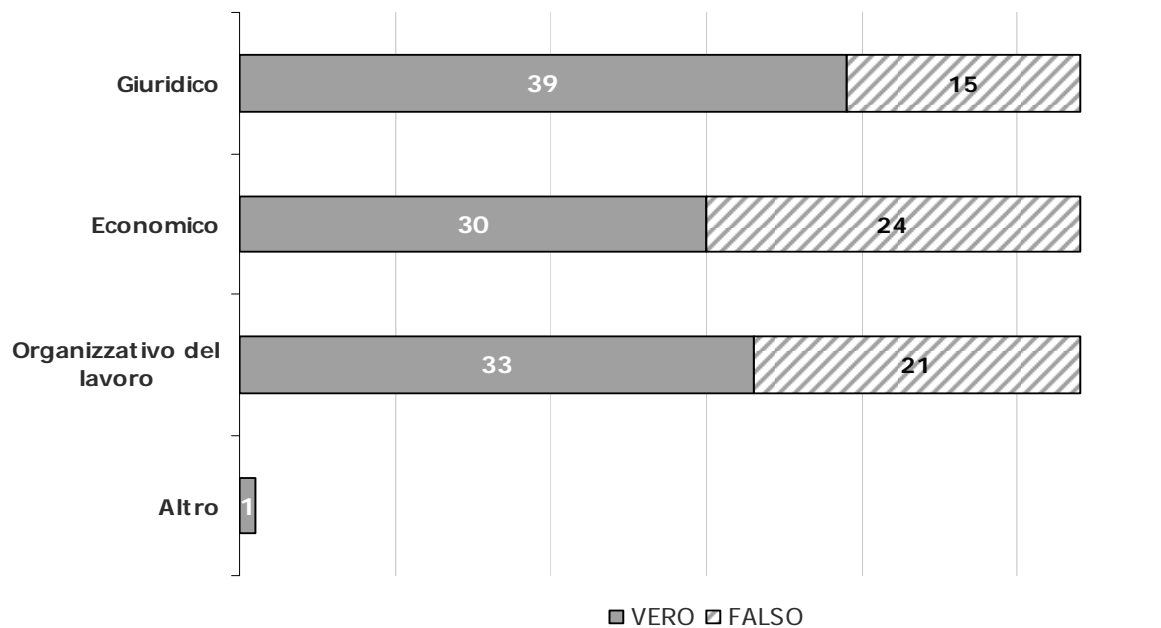


<b>Il successo è stato:</b>	- pieno perché ha modificato in modo sostanziale il modello di organizzazione interna, influenzando positivamente sulle <i>performance</i> della struttura portuale	38% dei rispondenti
	- minimo perché ha avuto il merito di rispondere all'esigenza reale di rinnovamento dei porti, ma di fatto non ha consentito né l'implementazione di nuovi modelli di <i>governance</i> , né un rinnovamento organizzativo	30% dei rispondenti
	- solo parziale, perché pur determinando nuovi modelli di <i>governance</i> non ha saputo scardinare realmente l'organizzazione interna che rimane retriva e pesante	28% dei rispondenti
<b>E' stata un insuccesso perché:</b>	- la carenza di decreti attuativi ha dato spazio ad interpretazioni operative locali da parte di ciascuna Autorità portuale che hanno determinato modelli di organizzazione portuale molto differenti tra loro	50% dei rispondenti (tra quelli che non l'hanno definita un successo)

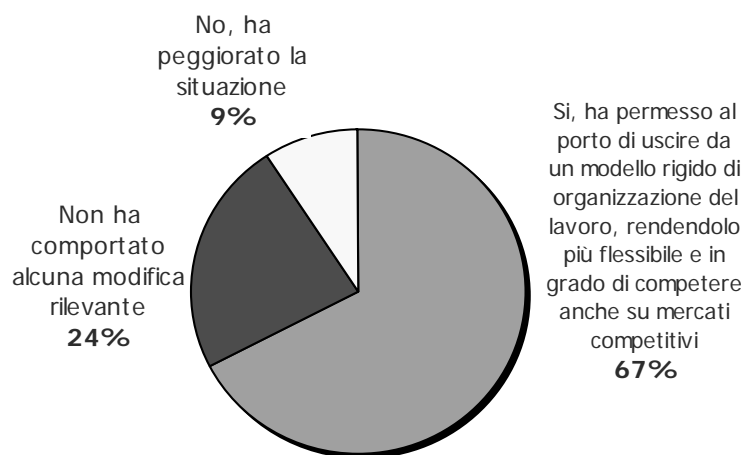
(segue)

(continua) **Graf. 10 – L'impatto della L. 84/94**

La L.94/94 ha rappresentato un successo sotto il profilo dell'assetto:



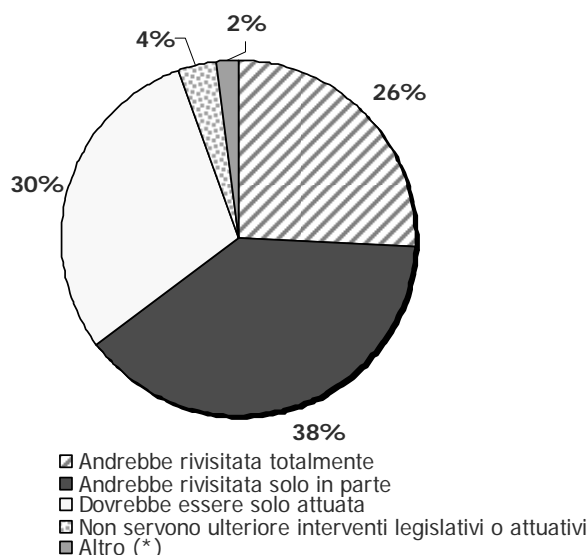
**La riorganizzazione del lavoro portuale ha contribuito, secondo le sue percezioni, al rilancio competitivo dei porti italiani?**



Fonte: Indagine Isfort 2012

Sul fronte dell'organizzazione del lavoro, la riforma da un lato ha consentito una maggiore flessibilità operativa, soprattutto grazie all'inserimento del lavoro temporaneo in porto, ma dall'altro non ha comportato nei contenuti modifiche rilevanti: negli scali esaminati o i vecchi privilegi sono stati preservati, sebbene sotto una veste completamente nuova, o ai vecchi privilegi se ne sono sostituiti di nuovi. L'esito è che, secondo l'opinione della gran parte degli intervistati (64%), sotto il profilo del lavoro la legge andrebbe rivisitata totalmente o anche solo in parte. La principale *defillance* è rappresentata dall'assenza di strumenti di controllo sull'impiego dei lavoratori all'interno degli scali e sulle assunzioni all'interno delle imprese (Graf. 11).

**Graf. 11 - Per quel che concerne l'organizzazione del lavoro in porto la L. 84/94 andrebbe aggiornata?**



(\*) introduzione di maggiore liberalizzazioni del modello organizzativo delle imprese

Fonte: Indagine Isfort 2012

Tra i motivi per cui essa andrebbe rivista (in parte o del tutto) vi sono, secondo alcuni, il ruolo dell'Autorità portuale che, dovrebbe avere una più rilevante autonomia finanziaria e maggiori poteri sanzionatori, nonché ricoprire una funzione di controllo del mercato del lavoro, anche se - di contro - tra le critiche mosse dagli operatori nei confronti della riforma vi è la denuncia di un eccesso di autonomia di cui la legge avrebbe investito le autorità portuali, un eccesso amplificato dalla carenza di decreti attuativi

che avrebbero dovuto arginare interpretazioni arbitrarie e contrarie allo spirito della legge stessa. A tale proposito, tale confusione sul ruolo dell'*Authority* determina generalmente una limitata incisività dell'azione di rinnovamento degli enti pubblici operanti in porto, ed in particolare un approccio "privatistico" debole da parte dell'Autorità portuale che continua a ricoprire un ruolo ancora scarsamente definito, tra chi la vorrebbe inquadrata in una funzione maggiormente operativa e commerciale e chi, viceversa, ne esalta un ruolo con responsabilità di controllo e alta vigilanza, ma anche di *governance* più efficace e maggiormente imprenditoriale.

Alcuni imprenditori intervistati, invece, dichiarano che la crescita del settore potrebbe avvenire soltanto con la conservazione del profitto di posizione; essi si dimostrano infatti favorevoli al prolungamento della durata delle concessioni, come anche a rivedere le regole per gli appalti e le sub concessioni.

Altri ancora sostengono l'ampliamento delle funzioni del *pool* di lavoro temporaneo ("*cicero pro domo sua*") o meglio il corretto utilizzo di tale tipologia di impiego, ma anche la possibilità di concedere all'utilizzo dei servizi già presenti in porto, l'alternativa di autoprodurli (nel caso delle imprese terminaliste).

In sostanza, gli aspetti che maggiormente vengono definiti da rivisitare sono quelli che riguardano la regolamentazione ed il funzionamento delle imprese di servizi e di quelle addette a fornire lavoro temporaneo, nonché quelli che disciplinano le competenze dell'Autorità portuale e di quella Marittima.

Tuttavia alla legge di riforma viene riconosciuto il merito di aver aperto le porte ai privati grazie ai quali gli scali hanno potuto avviare un processo di rinnovamento dei mezzi meccanici e dei cicli produttivi e più in generale di miglioramento del lavoro e della qualità dei servizi in porto. Tale ingresso dei privati nella gestione dei servizi portuali, però, non ha significato per molti una trasformazione dell'organizzazione del lavoro in porto e non sembrerebbe aver prodotto le dinamiche concorrenziali tanto sperate.

Come già detto, è venuto invece a mancare il contributo alla competitività del porto da parte dei soggetti pubblici. Tutti gli attori, compresa l'*Authority*, infatti, hanno ricevuto dagli intervistati una maggiore frequenza di giudizi sfavorevoli.

Per giudizio sfavorevole si è inteso tanto una valutazione apertamente negativa quanto un giudizio di indifferenza. Nell'uno e nell'altro caso si decreta, di fatto, il mancato supporto di tali soggetti alla competitività dello scalo, nonché si dichiara il mancato intervento della Legge 84/94 sugli

aspetti maggiormente rigidi e talvolta retri ri rappresentati dalla parte pubblica del porto.

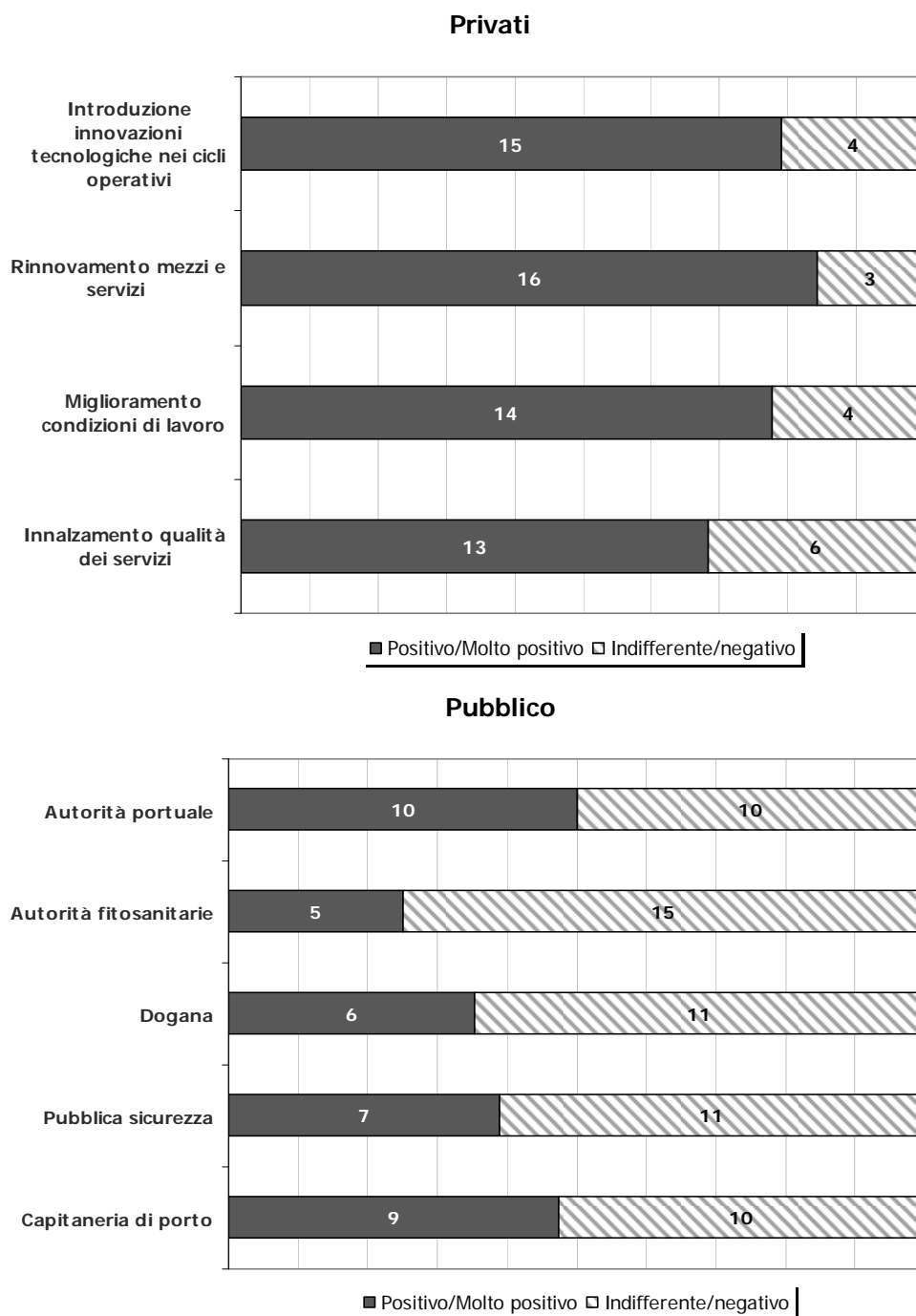
L'autorità fitosanitaria, in particolare, è stato il principale attore di emanazione pubblica che avrebbe mancato nel proprio ruolo. Ma tale debolezza è imputabile generalmente a condizioni logistiche sfavorevoli che rallentano il flusso di movimentato all'interno del porto. Può capitare che i controlli fitosanitari vengano effettuati al di fuori dell'area portuale, addirittura in altre province/regioni rispetto a quelle di appartenenza dello scalo. Anche la Dogana, viene ritenuto spesso un servizio poco reattivo e con procedure interne che rallentano eccessivamente i tempi e le modalità dell'accesso e dell'uscita delle merci rispetto agli altri porti, soprattutto quelli nord-europei. Appare infine più critica la posizione degli intervistati nei confronti dell'*Authority*: il giudizio più pesante rileva il mancato svolgimento del proprio ruolo di *controller* sul mercato del lavoro – la gran parte degli intervistati rileva ad esempio un controllo sporadico sull'applicazione del Contratto dei lavoratori portuali –, più in generale sulle regole che sono a fondamento della concorrenza all'interno dello scalo, oltre ad una scarsa attività di promozione e un inadeguato orientamento economico-manageriale teso all'incremento della competitività del porto all'interno del quale svolge la sua funzione di *authority* (Graf. 12).

Anche sul lato della sicurezza del lavoro portuale, nonostante le competenze attribuite all'*Authority* dalla legge di riforma, il presidio da parte dell'Autorità portuale non appare esaustivo.

La percezione generale nei porti è quella di una diminuzione del numero di incidenti gravi e non gravi, tuttavia mancano spesso dati oggettivi di confronto che possano avvalorare o contraddire tale sensazione. In tutti e dieci i porti analizzati, infatti, le esperienze in merito a monitoraggio ed analisi degli infortuni sul lavoro dei portuali sono disomogenee e scarsamente comparabili, come anche del resto le procedure per garantire adeguata prevenzione dei rischi in contesto portuale.

Con l'eccezione di Gioia Tauro e, soprattutto, di Trieste – l'Autorità portuale dello scalo giuliano dispone di una casistica quantitativamente e qualitativamente esauriente sugli incidenti e gli infortuni in porto – nel resto degli scali esaminati la tematica non è dunque stata ancora affrontata in modo sistematico dall'*Authority*.

**Graf. 12 – Il contributo dei soggetti pubblici e privati alla competitività portuale**



Fonte: Indagine Isfort 2012

A Napoli è in fase di start up un progetto di ricognizione del fenomeno incidentale in porto (ad oggi sono stati raccolti alcuni dati di massima), così come a Ravenna è in via di approntamento una sistematica raccolta degli eventi infortunistici presso l'Autorità portuale. Al momento nello scalo romagnolo si registra un monitoraggio costante dell'incidentalità in banchina presso i principali terminal da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito (RLS). A Genova la presenza di un osservatorio – il Nucleo Operativo Porto di Genova – disposto dalla ASL 3 e particolarmente attivo sul fronte del lavoro in banchina colma le lacune informative dell'Authority.

A Palermo, invece, non esiste attualmente un organismo preposto al monitoraggio statistico e/o un presidio sanitario all'interno dello scalo ed è stato difficile e molto lacunoso risalire ai dati sull'infortunistica (l'Autorità portuale possiede soltanto quelli più recenti, mentre la principale impresa portuale non ha saputo fornirne nessuno, l'unica ad avere un quadro leggermente più definito su tali informazioni è stata l'impresa che fornisce lavoro temporaneo).

Anche negli scali di Venezia e di La Spezia, le informazioni raccolte in merito all'infortunistica sono alquanto carenti tanto da rendere impossibile definire l'andamento degli infortuni in banchina. Tuttavia, nel porto di Venezia si registra una consistente attività di formazione/informazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro che coinvolge diverse categorie di lavoratori. A La Spezia invece le imprese terminaliste si sono impegnate a ridurre il rischio infortunistico attraverso l'obbligo di flussi discontinui di lavoro sui macchinari causanti stress e tensione, rotazione delle mansioni e frequente manutenzione dei mezzi meccanici, nonché con la predisposizione di un ufficio Qualità Salute e Ambiente atto a valutare le cause negli infortuni.

In generale, dalla casistica - seppur incompleta - sugli infortuni, emerge come i maggiori incidenti si registrino soprattutto nel settore delle merci varie e coinvolgano gli addetti impiegati nel lavoro temporaneo e gli interinali.

#### *L'applicazione del CCNL portuali*

In linea generale è possibile affermare che, nei dieci porti esaminati, il CCNL portuali è stato applicato a tutti i lavoratori impegnati nei servizi e nelle operazioni portuali che trovano svolgimento all'interno dell'area demaniale. Salvo riscontrare, in alcuni scali, situazioni di non applicazione, spesso giocate su elementi di ambiguità.

In sostanza tutti coloro che operano in banchina ne usufruiscono, mentre a chi è addetto ad altre attività, seppure collegate al ciclo portuale ma che trovano svolgimento al di fuori dell'area demaniale, si applicano altre tipologie contrattuali: il Contratto Multiservizi, il Contratto del Trasporto merci e Logistica o ancora il contratto del commercio, mentre per i dipendenti delle imprese industriali vengono applicati i contratti di categoria (chimici, elettrici, ecc.). L'obbligatorietà dell'applicazione del Contratto del Lavoratori portuali, pertanto, varia da porto a porto. A Ravenna solo i primi 20 metri dalla banchina (50 m nella parte nuova) sono considerati area demaniale (quindi i piazzali, che sono oltre la banchina, sono esclusi anche se in essi si svolgono comunque operazioni di movimentazione merci), mentre a Trieste la stessa area è circoscritta dalla cosiddetta "linea gialla" che esclude la parte dei magazzini dal porto vero e proprio.

All'applicazione del contratto sovrintende l'Autorità portuale, ma spesso solo al momento del rilascio delle autorizzazioni o delle concessioni. In merito alla vigilanza nel tempo, si rileva nella maggior parte dei casi un controllo piuttosto saltuario e limitato, mentre in pochi casi viene monitorato costantemente soprattutto il *pool* di lavoro temporaneo o comunque le imprese portuali che operano stabilmente all'interno del porto, mentre minori appaiono controlli e verifiche su imprese di servizi che svolgono solo parte delle attività in porto.

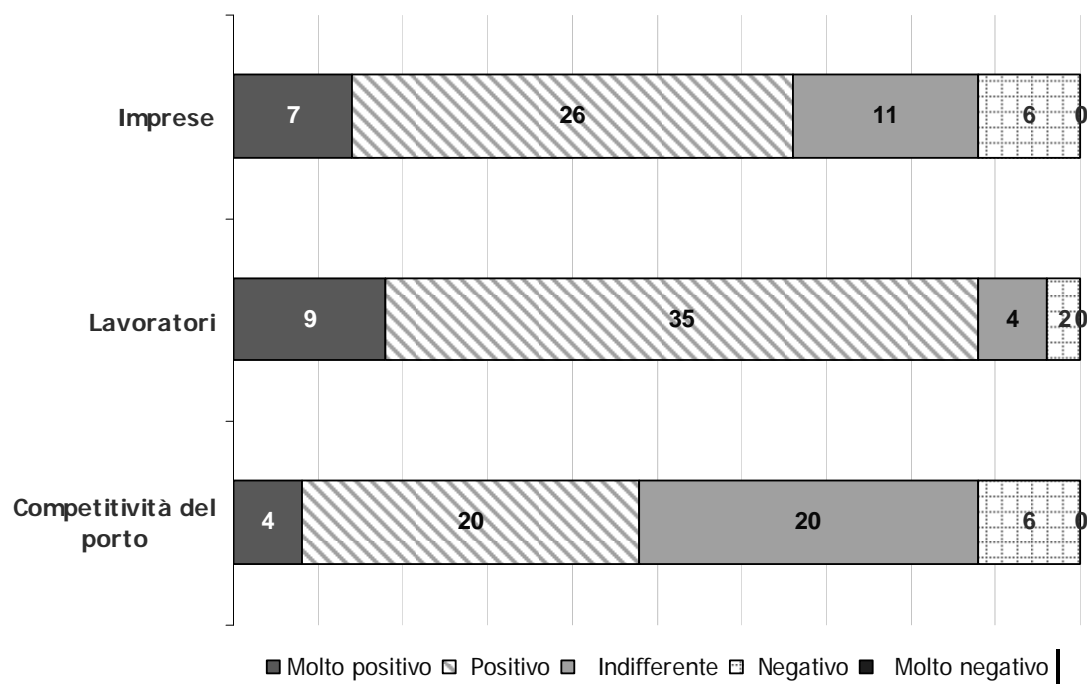
Nonostante ciò, gli intervistati concordano nell'affermare che i livelli di retribuzione e di sicurezza previsti dal Contratto unico dei porti vengono sostanzialmente mantenuti anche in quei casi in cui vengono applicate altre tipologie di contratto.

Il CCNL portuali è stato giudicato in maniera piuttosto eterogenea dagli intervistati in virtù del ruolo che ricoprono e del porto di provenienza (Graf. 13). In generale non si registra particolare entusiasmo nel valutare gli effetti su imprese e soprattutto in merito alla competitività portuale, mentre viene considerato evidente il contributo che la sua introduzione ha avuto per la tutela della sicurezza dei lavoratori, consentendo oltre ad una remunerazione soddisfacente per i dipendenti, la diffusione di una maggiore flessibilità nel lavoro.

Risulta, tuttavia, positivo per le imprese terminaliste se completato da una contrattazione di 2° livello adeguata a garantire quella flessibilità che il lavoro e il mercato richiedono e a controbilanciare l'eccessiva rigidità del Contratto del Lavoratori portuali in tema soprattutto di orario di lavoro.



**Graf. 13 - Impatto dell'applicazione del CCNL portuali**



Fonte: Indagine Isfort 2012

La contrattazione di 2° livello risulta infatti piuttosto diffusa negli scali (l'84% degli intervistati ne ha sentito parlare o la conosce direttamente) e, nel complesso, pesa tra il 10 e il 30% sulla retribuzione complessiva (Graf. 14). Laddove, al contrario, non venisse applicata al lavoratore portuale verrebbe comunque riconosciuto un importo integrativo.

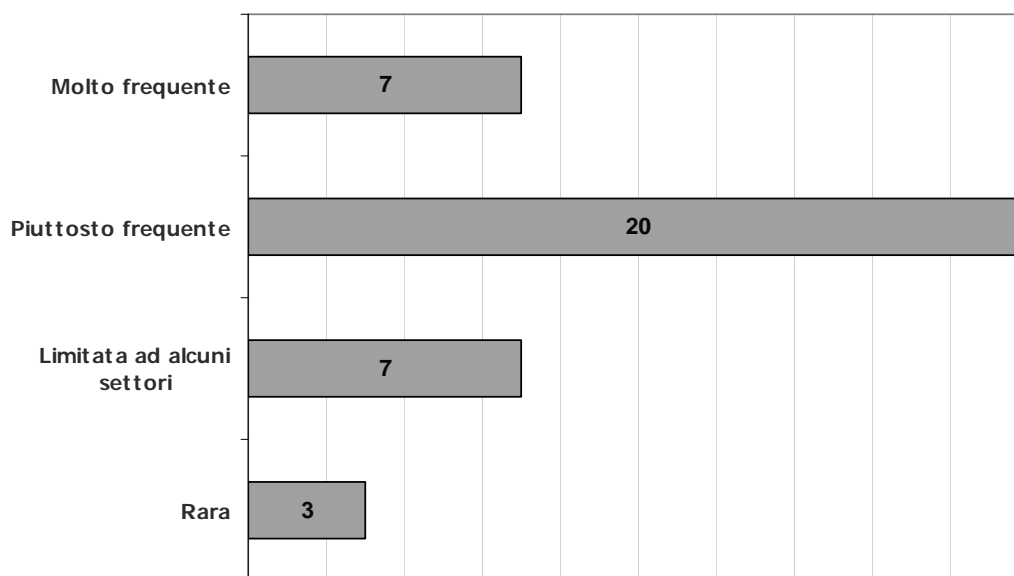
Entrando nello specifico, in quasi tutti i porti (ad eccezione di quello di Bari) la sua utilizzazione risulta piuttosto diffusa tra le imprese portuali anche se non sempre in maniera significativa. In alcuni scali, tuttavia, viene impiegata in maniera piuttosto massiccia rappresentando una ulteriore forma di incentivazione alla produttività, arrivando a rappresentare in qualche caso dal 30% ad oltre il 50% della retribuzione complessiva (ciò accade ad esempio a Venezia o a Livorno dove esistono per soci anziani contratti integrativi, superminimi e "indennità di presenza" ereditati da condizioni migliori esistenti ai tempi delle Compagnie Portuali).

### Graf. 14 – La contrattazione di II livello

E' a conoscenza di forma di contrattazione di 2° livello?



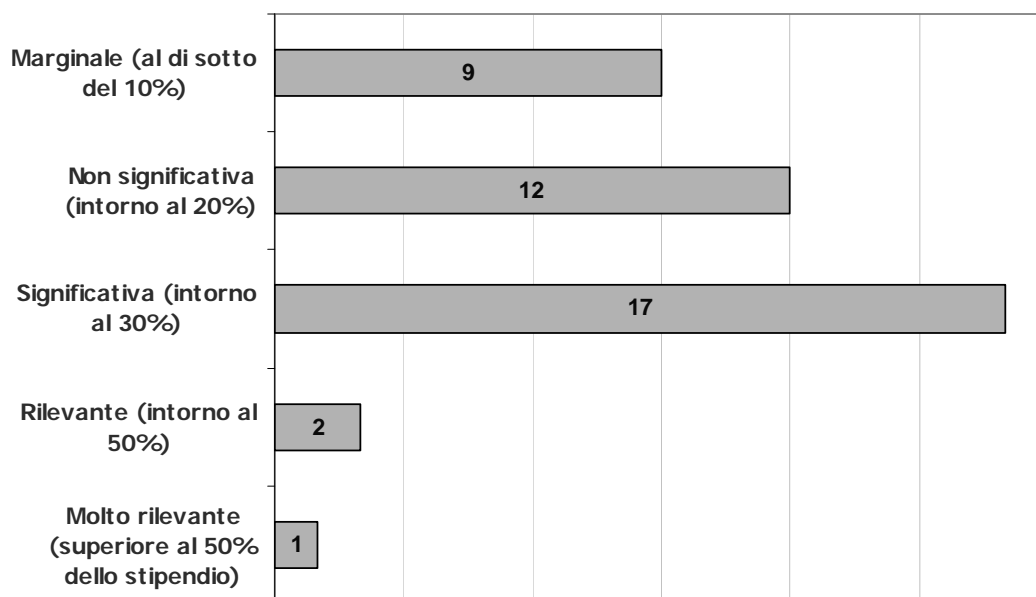
Qual è la frequenza di questo tipo di contrattazione nel complesso delle imprese presenti in porto?



(segue)

(continua) **Graf. 14 – La contrattazione di II livello**

**In media qual è il peso di questa forma di contrattazione sulla retribuzione complessiva degli addetti?**



Fonte: Indagine Isfort 2012

Se prima della sua introduzione il lavoratore portuale veniva compensato a "cottimo", con l'aggiunta di alcuni elementi equilibratori che garantivano un salario minimo giornaliero, già prima della L. 84/94 si avvertì l'esigenza di formulare una tariffa standardizzata, il "costo senza riserva".

Sotto il profilo quantitativo, infine, il CCNL portuali viene ritenuto ugualmente premiante dagli intervistati se tuttavia completato da adeguate forme di incentivo di produzione.



Parte terza

# **L'ANALISI IN PROFONDITÀ**



## ***PORTO DI LA SPEZIA***

**ISTANTANEA DEL PORTO.** Lo scalo spezzino, porto storico che già negli anni Settanta ospitava Contship, Gruppo Tarros e Ignazio Messina è stato uno dei principali terminal italiani nella movimentazione di container prima dell'avvento di Voltri e degli scali di transshipment. Oggi risulta ancora tra i primi porti gateway a livello nazionale per traffico containerizzato. I container rappresentano il 75% della merce movimentata all'interno dello scalo (circa 11 milioni di tonnellate) cui si aggiungono rinfuse liquide (13%), rinfuse solide (8%) e merci varie (4%).

Sul porto ligure la L. 84/94 non ha avuto un effetto dirompente, né ha prodotto una discontinuità sostanziale nell'organizzazione del lavoro in banchina. Al suo interno, accanto alla Compagnia Portuale, operavano già da anni imprese e cooperative private di piccole e medie dimensioni<sup>18</sup>. È stato, dunque, agevole per il porto spezzino aprire al privato accogliendo le imprese di servizi che negli anni hanno raggiunto una numerosità piuttosto elevata (circa 40) per poi ridursi progressivamente fino a contare oggi, all'interno dello scalo, meno di 20 unità considerando anche i terminalisti che, prima di assumere la qualifica di imprese concessionarie ex art. 18, devono possedere l'autorizzazione a svolgere operazioni portuali ai sensi dell'art. 16 della L. 84/94.

Una procedura di rilascio delle autorizzazioni più stringente è stato lo strumento attraverso il quale lo scalo spezzino ha ottenuto un ridimensionamento dell'offerta di imprese di servizi. Da un lato l'autorizzazione a svolgere operazioni e servizi portuali è stata vincolata all'effettivo conseguimento di un appalto di servizi da parte dell'impresa richiedente e, dall'altro, si è data all'impresa appaltante la possibilità di affidare in outsourcing ciascun segmento del ciclo produttivo ad una sola impresa.

Ciò ha evitato un'eccessiva frammentazione del lavoro in banchina e ha consentito un minore turnover delle imprese di servizi che hanno avuto modo, in conseguenza di tale politica, di rafforzare e di accrescere la propria professionalità e la qualità del servizio offerto con riverberi positivi sulla generale competitività del porto.

**FORZA LAVORO.** Nel porto di La Spezia lavorano complessivamente 1.374 addetti considerando gli organici delle imprese terminaliste (727) e delle imprese di servizi (647). Il lavoro temporaneo (art. 17) non è presente

---

<sup>18</sup> Nel porto spezzino, presso alcuni terminal, era da tempo in uso la prassi di avviare formalmente al lavoro (e di retribuire) i soci della Compagnia Portuale, ma di affidare nei fatti il lavoro ad imprese private già presenti all'interno dello scalo e che vantavano un livello di produttività in banchina ben più elevato.

all'interno dello scalo: al momento di applicare la norma di riforma in porto, la scelta in controtendenza degli operatori spezzini, è stata quella di andare verso un modello di organizzazione del lavoro che non prevedesse lo strumento dell'art. 17, ma che si fondasse sulla distribuzione del lavoro tra terminalista e impresa di servizi già sostanzialmente sperimentata e funzionante.

L'occupazione nello scalo spezzino ha registrato negli ultimi dieci anni una costante crescita. Gli operatori attivi nel traffico container hanno tutti dichiarato nel corso dell'intervista un incremento dell'organico. Il principale terminalista e l'impresa di servizi che per esso svolge la totalità delle attività di rizzaggio/derizzaggio hanno accresciuto il personale dipendente, in entrambi i casi, del 33%; un terzo operatore, un terminalista, ha aumentato l'occupazione in azienda del 9% nel 2011 con la previsione di un incremento equipollente nel corso del 2012.

Fa eccezione all'andamento generalmente positivo dell'occupazione registrato nel porto spezzino il segmento di traffico attivo nel settore energetico<sup>19</sup>: causa l'aumento esponenziale del costo dell'olio combustibile, il terminal che gestisce la movimentazione di carbone e olio combustibile ha visto negli anni ridursi i propri addetti da 120 agli attuali 48.

In quanto al rapporto di lavoro, nel porto spezzino prevale l'assunzione a tempo indeterminato oltre ad una quota, marginale, di apprendistato professionalizzante. L'assunzione a tempo determinato, che tendenzialmente si trasforma in un rapporto di lavoro continuato e di dipendenza, si rileva per lo più nelle imprese di servizi dove raggiunge percentuali significative con punte anche del 20%. Tale fenomeno sembra attenuarsi nelle imprese di servizi più strutturate, cui generalmente sono riconducibili appalti caratterizzati da rapporti più solidi e continuativi con la committenza.

**MODELLO ORGANIZZATIVO.** Nel porto di La Spezia l'organizzazione del lavoro si articola secondo un modello sostanzialmente efficace. Il contenuto numero di imprese di servizi, la concentrazione del traffico portuale in una tipologia di merce prevalente (container) posta nella gestione di un unico terminalista (quasi) e i vincoli posti dall'autorità Portuale sull'appalto di

---

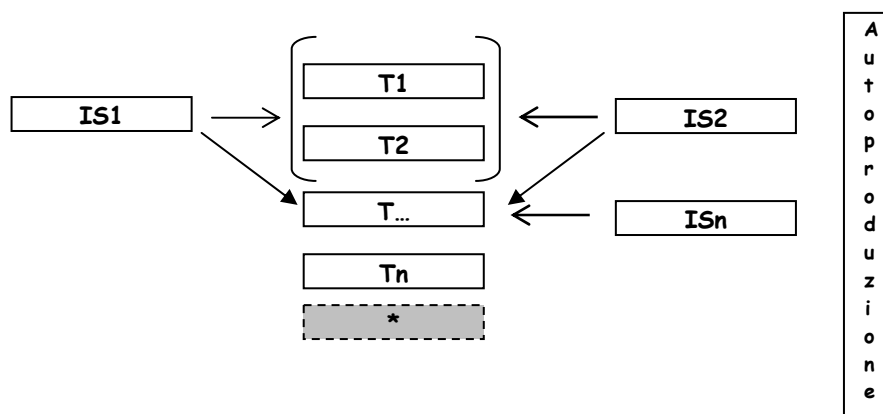
<sup>19</sup> Il terminal in questione movimentava carbone e olio combustibile rifornendo principalmente la centrale termoelettrica di La Spezia. Scarica 1,3 milioni di tonnellate di carbone all'anno, pari a 20 navi tipo Panamax (60-70 tonnellate) distribuite sull'intero anno con cadenza di due al mese oltre a 200mila tonnellate di olio combustibile sottoposto ad attività di deposito, stoccaggio e rilancio su altre centrali. Prima dell'anno 2000, il terminal movimentava oltre un milione di tonnellate di olio; con l'aumento del prezzo del combustibile (l'attuale rapporto tra prezzo dell'olio e prezzo del carbone è di 5:1) molte centrali ad olio si sono fermate (fanno eccezione quelle di Augusta e Porto Empedocle).



servizi<sup>20</sup> hanno teso a razionalizzare un modello di per sé già piuttosto lineare.

Nello scalo le attività ruotano intorno alle due principali imprese terminaliste: l'una, riconducibile al mondo Contship, realizza il 75% del movimentato in porto attraverso lo sbarco e l'imbarco di container; l'altra gestisce il traffico di merci varie, nello specifico merci rinfuse e una quota residuale di container. Entrambi i terminalisti ricorrono ai servizi delle due imprese art. 16 più strutturate: di queste, la prima svolge la totalità delle attività di rizzaggio e derizzaggio per il principale terminal contenitori, nonché le attività operative a bordo nave e quelle di piazzale per il secondo terminalista dello scalo; la seconda, che ha la veste di un consorzio di autotrasportatori e che svolge parte del proprio core business all'interno del porto, fornisce un servizio navetta presso i due terminal contenitori e svolge mansioni diversificate per un terzo terminal (Fig. 1).

**Fig. 1 - Modello La Spezia. Stralcio delle relazioni funzionali in banchina**



**LEGENDA** T=terminalista; IS=impresa servizi (art. 16);    banchina pubblica

→ *Relazione diretta*    - -> *Relazione sottesa*

\* la banchina pubblica sarà disponibile al completamento del Molo Garibaldi

Fonte: Indagine Isfort 2012

<sup>20</sup> I vincoli posti dall'Autorità Portuale attraverso l'ordinanza 17/2001 hanno concorso a creare un ambiente operativo in banchina funzionale e ben delimitato: ai terminalisti è fatto divieto di operare su terminal diversi da quello che hanno in concessione e poiché le gru poste lungo le banchine possono essere utilizzate solo dall'organico dei concessionari, le attività che il terminalista può dare in outsourcing sono limitate e riconducibili ad una operatività caratterizzata da un livello medio di specializzazione.

Per le imprese di servizi che operano nel traffico contenitori, il segmento di lavoro appaltato è generalmente ben definito in termini di mansioni, procedure e numero di lavoratori richiesti per eseguire la prestazione. L'appalto per le attività di rizzaggio e derizzaggio, di durata annuale, richiede ad esempio squadre composte di 5 addetti (si tende ad avviare all'interno della squadra sempre i medesimi lavoratori) con mansioni predefinite e procedure tecnico-gestionali – anche in ordine alla sicurezza - predisposte dall'impresa appaltatrice sebbene su indicazioni del terminalista. Le uniche variazioni, sebbene non frequenti, sono in ordine ai tempi di arrivo e partenza delle navi. Nonostante, infatti, il traffico container presenti livelli di programmabilità più elevati, l'aleatorietà del servizio permane.

Nel caso delle imprese di servizi che operano per conto del secondo terminalista dello scalo (attivo, come già accennato, nelle merci rinfuse e, secondariamente, nel traffico container), il segmento di lavoro appaltato si presenta meno specificato (in parte anche per la tipologia di merce movimentata): nel contratto d'appalto, anch'esso in genere di durata annuale, vengono definite attività che il terminalista potrebbe potenzialmente richiedere; la discontinuità temporale delle attività si presenta elevata (la richiesta di mansioni viene inoltrata dal terminalista all'impresa di servizi con cadenza giornaliera) e le squadre possono comporsi, di volta in volta, in modo eterogeneo (con o meno la presenza di un capo-turno), in risposta alle esigenze, talvolta estemporanee, del terminalista. Tale modalità di operare, molto simile all'avviamento al lavoro "a chiamata", incide prevalentemente sull'operatività delle imprese che svolgono servizio di navetta all'interno dello scalo.

I restanti terminalisti lavorano prevalentemente con organico proprio e con un basso ricorso all'outsourcing<sup>21</sup>. Complessivamente il lavoro svolto in appalto all'interno dello scalo oscilla tra il 30% e il 50% dell'intero ciclo produttivo.

---

<sup>21</sup> Il terminal che gestisce il traffico di carbone e oli combustibili lavora con 48 persone organizzate in turni da 8 lavoratori per 365 gg/anno. Le squadre sono fisse e i turni si articolano in mattino, pomeriggio e notte più una settimana di disponibilità (giornaliero) per incrementare le squadre eventualmente di 1-2 persone. Le attività (compattazione carico carbone, controllo serbatoi, ecc.) vengono svolte a rotazione da tutte le squadre. Le sole attività di pulizia della stiva delle navi carboniere sono affidate all'esterno (ad un'impresa di servizi partnership del terminalista da 3 anni) mediante gara d'appalto e per ragioni di convenienza economica.

In porto non è disponibile una banchina pubblica: è stato individuato un accosto (il numero 4<sup>22</sup>) che sarà reso operativo come accosto pubblico al completamento del Molo Garibaldi. Se l'accosto in questione non sarà utilizzato da nuovi operatori, l'Autorità Portuale lo renderà disponibile ai concessionari già presenti in porto. Attualmente è possibile ricorrere, previa autorizzazione e lungo l'accosto di terminal già in concessione, a forme di autoproduzione che l'Autorità Portuale gestisce attraverso un regolamento particolarmente restrittivo<sup>23</sup> che ne limita di fatto il numero di richieste.

**L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE.** Nel porto di La Spezia l'impatto delle nuove tecnologie sul traffico container è stato rilevante. Più che la sostituzione di una parte consistente del lavoro umano, ha comportato una ridefinizione di ruoli e funzioni degli addetti portuali incidendo anche sulla capacità dello scalo di attrarre traffico aggiuntivo. La disponibilità di nuove strumentazioni tecnologiche ha imposto una revisione dei modelli formativi: per alcune figure professionali la componente high-tech è divenuta parte integrante e fondamentale della loro formazione. Ciò vale soprattutto per il planner, il carrellista e il gruista; ma sono cambiate anche le modalità e gli strumenti di lavoro del checker che si trova ad effettuare il controllo in banchina con l'ausilio di strumentazioni informatiche sempre più sofisticate. Di altra natura è stato l'impatto delle nuove tecnologie sul traffico delle merci varie, soprattutto in relazione alla movimentazione di macchinari, di marmi e di pietre. In questo caso i sistemi informatici e l'evoluzione tecnologica hanno inciso meno sulla capacità attrattiva del porto di catturare nuovi flussi di merce. Anche sul grado di sostituibilità del lavoro umano hanno avuto un impatto di medio livello: nella movimentazione di tali merceologie, infatti, la figura umana permane come un elemento centrale delle attività in banchina.

**LA FLESSIBILITÀ.** Nel porto spezzino il principale elemento di flessibilità, ovvero il *pool* di lavoro temporaneo, risulta assente. Come già accennato, al momento di applicare la L. 84/94, gli operatori ritennero più efficace per il modello di organizzazione del lavoro in banchina che si andava prefigurando in porto, l'assenza di tale tipologia di lavoro. L'attuale assetto, tuttavia, sembra rispondere alle esigenze dello scalo e aver generato un buon equilibrio tra operatori. Ciononostante alcune imprese di servizi hanno manifestato l'esigenza di disporre di una riserva di lavoro temporaneo a cui

---

<sup>22</sup> Come individuato dal Comitato Portuale con delibera n. 21/01 in data 6.6.01.

<sup>23</sup> Allegato A all'Ordinanza n. 17/01. Tale regolamento non ammette, tra le altre cose, il concorso di personale o di mezzi e attrezzature altrui soprattutto per non incorrere in problematiche legate alla sicurezza.

attingere nei momenti di picco del traffico portuale, tanto da aver sottomesso la richiesta all'Autorità Portuale. Sebbene l'ipotesi di introdurre il lavoro temporaneo in porto non raccolga il consenso di molti, l'authority sta vagliando l'eventuale istituzione di un'impresa art. 17 in forma partecipata dagli operatori presenti in porto.

Per i container il livello di programmabilità delle attività portuali può definirsi elevato e consente alle imprese – in alcuni casi anche all'art. 16 - una comunicazione dei turni ai propri dipendenti di tipo annuale. La variazione di turno, tuttavia, risulta abbastanza frequente (le cause sono riconducibili agli spostamenti riposo e ai doppi turni, facilitati anche dal fatto che tutti lavoratori sono in grado di operare in banchina e in piazzale) e viene comunicata al lavoratore solo il giorno prima. L'assenza del lavoro temporaneo richiede che parte della flessibilità del lavoro sia assorbita dal personale interno e tuttavia il fatto che il ricorso alle ore di straordinario risulti contenuto – incide tra il 6% e il 20% sul totale delle ore lavorate in un mese – è dovuto essenzialmente ad un accordo tra imprese e sindacati con cui, in cambio di un livello di occupazione più elevato, venne garantita una maggiore flessibilità da parte dei lavoratori. Ciò non toglie che, come hanno tenuto a precisare alcuni intervistati nell'ambito delle imprese di servizi, parte degli effetti derivanti dall'assenza dell'art. 17 ricadano anche sulla componente di lavoro esterna all'impresa, ovvero sulle imprese art. 16. In generale tali imprese, più dei terminalisti, risentono della limitata programmabilità delle attività portuali. La loro organizzazione interna subisce variazioni abbastanza frequenti nonostante si fondi su una comunicazione dei turni di tipo giornaliero. L'attuale bassa incidenza dello straordinario (inferiore al 5% delle ore lavorate in un mese), infatti, è imputata dagli intervistati al più contenuto volume di traffici in porto.

In quanto al traffico di combustibile, esso consente un livello di programmabilità elevato per il carbone e medio per l'olio combustibile. La comunicazione dei turni è realmente annuale e le variazioni di turno sporadiche e comunicate mediamente una settimana prima. Anche lo straordinario viene richiesto con minore frequenza: incide meno del 5%.

Infine, il traffico di merci varie che, a causa della scarsa programmabilità, ne costringe la principale impresa terminalista a programmare turni suscettibili di variazioni anche giornaliero. Talvolta nelle modalità e nella frequenza, tali variazioni di turno possono ricordare nell'operatività il lavoro a chiamata della ex Compagnia portuale.

**PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE.** Nel porto spezzino l'assenza di lavoro temporaneo e la variabilità comunque insita nella programmazione delle attività portuali, hanno concorso a definire i criteri di selezione dei

lavoratori da parte delle imprese terminaliste. La principale discriminante ai fini dell'assunzione è rappresentata dalla disponibilità del lavoratore a ricoprire turni e mansioni diversi. Solo in seconda battuta subentrano altri fattori di scelta come l'affidabilità e la multi professionalità o la convenienza economica per l'azienda tenuto conto che la giovane età, l'inserimento nelle liste di mobilità e altri elementi possono tradursi per le imprese in sgravi fiscali. Nelle imprese più strutturate – siano esse art. 18 o art. 16 -, un'ulteriore elemento di valutazione è rappresentato spesso dall'analisi dell'idoneità psico-fisica del lavoratore (test psico-attitudinali e visite mediche) che consente all'impresa di escludere patologie/debolezze organiche (una debolezza a carico della colonna vertebrale, che nel lavoro portuale viene sottoposta a frequenti sollecitazioni, può rappresentare una criticità) e di formare il lavoratore a mansioni specifiche in funzione delle attitudini individuate.

Il livello di istruzione – che nel porto spezzino riflette l'articolazione rilevata negli altri scali (ovvero prevalenza di licenze medie e diplomati e una formazione un poco più elevato presso i terminalisti che non presso le imprese art. 16) - non rappresenta, invece, una priorità nel processo di valutazione né un criterio di scelta ai fini dell'assunzione, soprattutto per alcune imprese di servizi. La formazione del lavoratore rimane un elemento da costruire all'interno dell'azienda attraverso un percorso di ore in aula, ma soprattutto di affiancamento sul lavoro. Un neoassunto segue, in media, 120 ore di formazione (per un gruista si va oltre: in genere sono necessarie 200 ore) oltre ad essere affiancato da personale esperto per il tempo necessario all'acquisizione del know how. Al termine di tale periodo formativo ottiene l'abilitazione ad "andare in singolo".

La formazione professionale dei lavoratori portuali viene giudicata discreta dagli intervistati, "ottima" nei casi in cui sono le stesse imprese portuali a formare "on the job" i lavoratori. Formandoli internamente, l'impresa tende progressivamente a fare del lavoratore una figura specializzata (soprattutto nelle attività di rizzaggio/derizzaggio o nella gestione/controllo delle squadre), ma comunque polivalente. Operai specializzati, in particolare manutentori elettrici/meccanici e gruisti, sono tra le figure professionali che, a detta di alcuni terminalisti intervistati, risultano meno reperibili sul mercato spezzino.

**APPLICAZIONE DEL CCNL PORTUALI.** I contratti applicati nel porto spezzino risentono della presenza di imprese terminaliste fortemente caratterizzate da un core business che, pur includendo l'attività portuale, non ne rappresenta tuttavia l'essenza. In virtù di ciò trovano applicazione, oltre al CCNL dei lavoratori dei porti, il CCNL Elettrici o il Contratto Merci e

Logistica<sup>24</sup>. La contrattazione di II livello appare diffusa tra le imprese sebbene poco significativa: si aggira per quasi tutte intorno al 20% fatta eccezione per i dipendenti del principale terminal container per i quali assume un peso maggiore attestandosi intorno al 30%.

Sul versante dei controlli, stando alle dichiarazioni degli intervistati, l'azione di verifica da parte dell'Autorità portuale sulle imprese portuali che operano all'interno del porto in merito all'applicazione del CCNL dei lavoratori portuali o di contratti ad esso equipollenti avviene periodicamente e comunque sempre al momento del rilascio delle autorizzazioni. In quanto agli altri soggetti cui è demandato il compito di vigilare sul mercato del lavoro, sia l'Inps che l'Ispettorato del lavoro (ma anche i Sindacati) risultano piuttosto attivi e presenti: semmai tendono a diluire i controlli nel tempo, laddove l'impresa fornisca riscontri positivi a seguito di controlli reiterati.

L'applicazione del CCNL dei lavoratori portuali ha prodotto nel porto spezzino risvolti positivi per porto, imprese e lavoratori. E' giudizio presso che unanime che abbia consentito una remunerazione soddisfacente per i dipendenti e l'introduzione di una maggiore flessibilità nel lavoro con riverberi positivi anche sul livello di competitività del porto.

**GLI EFFETTI DELLA L. 84/94.** Anche il giudizio degli intervistati sulla legge di riforma è complessivamente buono sebbene da più parti vengano sottolineate una promiscuità a livello generale e una indeterminatezza che limitano gli effetti potenzialmente molto positivi della riforma. La legge ha avuto, secondo gli operatori, il merito di scardinare in parte l'assetto del lavoro all'interno dello scalo consentendo un'organizzazione più libera del ciclo produttivo in banchina prima ingessato da vincoli di varia natura. L'apertura del porto ai soggetti privati ha contribuito ad innescare meccanismi di competitività interni positivi per tutti, anche attraverso il riconoscimento del ruolo del terminalista. La presenza di un grande gruppo come Contship ha contribuito, a detta degli intervistati, ad elevare lo standard qualitativo delle procedure di sicurezza e dell'organizzazione del lavoro attraverso un effetto propagatore determinato dall'aver obbligato i propri partner ad acquisire tali standard.

Rimane invece meno incisiva, secondo gli operatori, l'azione di rinnovamento da parte degli enti pubblici che operano in porto. L'assenza di uno sportello unico doganale – soprattutto lato import - rimane un gap

---

<sup>24</sup> Nel 2010, FIT-CISL e UILTRASPORTI-UIL hanno sottoscritto un accordo sindacale che adegua il CCNL Merci e Logistica al CCNL Porti secondo quanto previsto dal D.lgs. 247/07.

decisivo rispetto ai porti del Nord Europa, anche se di recente la maggiore reattività della Dogana ha permesso di avviare concretamente il progetto dello sportello unico doganale fondato su una revisione delle procedure interne doganali, compresi gli orari di lavoro.

Sul lato economico l'effetto della riforma è stato contenuto. La competizione per il porto spezzino è tutta regionale e si gioca sull'attrazione di traffico a scapito del versante adriatico (Ravenna, ad esempio, per le piastrelle di Sassuolo). Mentre sul lato della sicurezza, il suo apporto è stato nullo secondo gli intervistati. Semmai è stato il cambio di mentalità, l'approccio maggiormente imprenditoriale e il rinnovo generazionale tra i lavoratori a produrre miglioramenti.

L'applicazione della L. 84/94, secondo gli intervistati, non ha avuto peraltro effetti diretti sull'andamento delle tariffe che sono aumentate sulla scia dell'incremento dei costi del personale e dell'energia per recuperare parte del costo dell'inflazione. Peraltro le tariffe per i servizi doganali (indennità di assistenza), secondo alcuni intervistati, sono rimaste invariate e quelle di ormeggiatori e rimorchiatori sono aumentate in base all'ordinanza della Capitaneria di Porto.

Complessivamente la legge 84/94 è semmai da rivedere alla luce della normativa europea, che prevede un rilascio delle autorizzazioni vincolato maggiormente al fattore investimento e alla presenza dell'operatore in porto (*diritto di insistenza* ovvero il diritto acquisito dei concessionari al rinnovo). Ma anche in funzione di altri due elementi: da un lato gli operatori ravvedono la necessità di dare vita ad una nuova governance dei porti che consenta alle Autorità Portuali un approccio privatistico, una maggiore autonomia anche finanziaria, la definizione di procedure più snelle per la realizzazione delle opere e forme di controllo/revisione meno articolate sui piani di sviluppo di interesse per lo scalo; dall'altro, per alcune imprese di servizi, il lavoro temporaneo rimane un elemento centrale per migliorare l'organizzazione del lavoro all'interno dello scalo (l'esigenza è particolarmente sentita in estate, nel periodo natalizio e nel mese di gennaio quando manca la copertura dei carichi di lavoro). Mentre una distinzione ancora più chiara di quali siano i confini tra il ruolo proprio dell'impresa di servizi (art. 16) e quello proprio dell'art. 17 è un'esigenza manifestata da alcuni operatori per rendere più trasparente l'organizzazione del lavoro anche nel porto di La Spezia. L'inserimento di un'Agenzia interinale, secondo alcuni, potrebbe rappresentare uno strumento propedeutico all'inserimento definitivo del lavoro temporaneo in porto.

**SICUREZZA.** I dati raccolti nel corso della rilevazione non consentono di delineare un trend attendibile del fenomeno infortunistico all'interno dello scalo spezzino: sono dati lacunosi e privi di profondità temporale. Tuttavia a grandi linee e confrontando le poche e incomplete informazioni raccolte si può affermare che il numero degli infortuni tra il primo e il secondo quinquennio del 2000 nel principale terminal contenitori è leggermente calato (173 tra incidenti in itinere e incidenti sul luogo di lavoro nel periodo 2001-2005; 138 tra il 2006-2010) a fronte di un aumento, altrettanto lieve peraltro, di ore di assenza per infortunio (rispettivamente 24.996 e 25.848) nonché di un aumento del personale dipendente e dei volumi di merce movimentati.

Il decremento del rischio infortunistico è stato un obiettivo perseguito dal principale terminal container imponendo flussi discontinui di lavoro sui macchinari (ad es. gru) per limitare lo stress di utilizzo da mezzi meccanici, la rotazione delle mansioni e la manutenzione predittiva dei mezzi, lo studio continuo delle sedute in partnership con il Politecnico di Milano e la predisposizione di un ufficio Qualità Salute Ambiente (QSA) che insieme alla Direzione del personale valuta le cause degli infortuni. Il risultato conseguito è stato concreto: al crescere dei volumi, infatti, il numero di infortuni in tale terminal si è ridotto.

Una maggiore frequenza di infortuni è invece addebitabile al traffico di merci varie (non in valore assoluto, ma in relazione al numero di ore lavorate) ed alla componente di lavoro manuale. In tale segmento di traffico i principali elementi d'incidentalità sono rappresentati da scivolamenti, contusioni e schiacciamenti soprattutto a bordo nave. Mentre nei terminal dove il processo produttivo è altamente standardizzato come accade nei contenitori, secondo alcuni intervistati, l'infortunio è principalmente dovuto alla disattenzione o all'errore umano.

In generale i lavoratori del porto spezzino sono sottoposti, in concomitanza alla formazione professionale, ad attività di informazione/formazione per la sicurezza sul luogo di lavoro. Ricevono in prima battuta informazioni specifiche per tutelare la propria salute e incolumità in relazione alla specializzazione e alla tipologia delle merci più frequentemente movimentate; successivamente acquisiscono nozioni anche sulle dinamiche infortunistiche che si realizzano svolgendo altre mansioni o lavorando in altri segmenti di traffico diversi. Oltre all'attività formativa, alcune imprese di servizi puntano sull'autorevolezza del conduttore per limitare gli infortuni, oltre che sul coinvolgimento del preposto e sul una "tolleranza zero" di situazioni poco chiare attraverso repressioni a norma e richiami (spesso anche in collaborazione con il terminalista).



I principali operatori in porto concordano nel ritenere che per migliorare la sicurezza è fondamentale avere il controllo dell'intero ciclo di lavoro e dei soggetti in esso implicati. E' necessario cioè proceduralizzare le diverse attività (carico/scarico, servizio navetta, parking in piazzale, ecc.) svolte in parte da personale interno, in parte date in appalto a società terze tanto nel flusso di import che di export. E' anche per irrobustire il processo di controllo dell'intero ciclo produttivo in banchina che la control room – addetta nel terminal contenitori al coordinamento delle attività dei vari uffici<sup>25</sup> - ha visto il proprio personale raddoppiare nell'arco di 20 anni.

---

<sup>25</sup> Sono principalmente sotto la sua supervisione l'ufficio documentazioni sbarco/imbarco, l'ufficio yard per la corretta allocazione dei container nel piazzale, l'ufficio ship-planner per pianificare la nave, il capoturno e i superadvisor dedicati al controllo delle operazioni; il foreman (capoturno) che segue fisicamente lo svolgimento delle operazioni.

## Il Porto di La Spezia in sintesi

<b>Traffici</b>		
Traffici (distribuzione % tonn.)		1. Container 75%
		2. Rinfuse liquide 13%
		3. Rinfuse solide 8%
		4. Merci varie 4%
Traffici	Liner	n.d.
	Non-liner	n.d.
<b>Imprese portuali</b>		
Impresa art. 17		ASSENTE
N. imprese art. 16+16bis		9
N. imprese art. 18		8
Concessioni: durata min e max		1-50
<b>Forza lavoro</b>		
Addetti Imprese art. 16		647
Addetti Imprese art. 17		-
Addetti Imprese art. 18		727
<b>Operations</b>		
Livello diffusione Appalti		Medio
Quota lavori appaltati		30-50%
Banchina pubblica		NON DISPONIBILE
Quota traffico banchina pubblica		0%

Fonte: Indagine Isfort 2012

## ***PORTO DI VENEZIA***

**ISTANTANEA DEL PORTO.** Il Porto di Venezia, storicamente legato ai traffici con i Paesi del Mediterraneo e del Medio Oriente, è specializzato nel traffico di rinfuse liquide - che rappresentano la metà dei volumi di merce movimentati -, rinfuse solide (25%) e container (15%). Lo scalo veneziano, nell'ultimo decennio, ha mantenuto costante il livello complessivo dei traffici che si aggirava fino al 2009 intorno ai 30 milioni di tonnellate quando, causa la crisi, ha accusato una flessione del 16% (5 milioni di tonnellate) che ha interessato tutte le diverse tipologie di traffico. Il trasporto delle merci avviene quasi esclusivamente in modalità non liner; il 93% del traffico viaggia infatti su volandiere e il restante 7% attraverso un trasporto di linea regolare.

Organizzato secondo un modello di porto a prevalente orientamento pubblico, lo scalo veneto presenta al suo interno una relazionalità "binaria" che lascia intravedere due schieramenti: da un lato l'Impresa di fornitura di lavoro temporaneo (art. 17), dall'altro i terminalisti e le imprese di servizi (art. 16). A ridosso della riforma portuale e nei primi anni di applicazione della L. 84/94, il porto di Venezia come molti altri scali italiani ha vissuto un periodo di transizione che ha visto attori di diversa natura (spedizionieri, marittimi, ecc.) occupare i nuovi spazi generati dalla riforma.

La stessa Compagnia Portuale, alle prese con la necessità di acquisire il nuovo status di impresa per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (secondo i dettami dell'art. 17), ha potuto riacquistare il ruolo e lo spazio d'azione perduti in quel periodo all'interno del porto solo al termine di tale trasformazione.

L'Autorità Portuale, nei suoi diversi mandati, ha teso attraverso le ordinanze dapprima a sostenere l'art. 17<sup>26</sup> - la Nuova Compagnia Lavoratori Portuali Soc. Coop. (N.C.L.P.) - cercando di preservarne l'antica centralità nell'ambito del lavoro in banchina, probabilmente anche per il ruolo di "cassa integrazione sociale" che ricopriva all'interno dello scalo (dal riassorbimento di lavoratori in pensione anticipata per la questione amianto, all'uso di lavoratori interinali); successivamente, ha cercato di riequilibrare la distribuzione del lavoro all'interno del porto minimizzando gli svantaggi che tali ordinanze decretavano per le imprese di servizi.

In questi mutamenti "a colpi d'ordinanze", la gran parte dei terminalisti ha tendenzialmente sostenuto le imprese di servizi per motivi di diversa

---

<sup>26</sup> Si tratta della Nuova Compagnia dei Lavoratori Portuali di Venezia Soc. Coop.

natura. Secondo gli intervistati le imprese di servizi praticano tariffe più vantaggiose di quelle dell'art. 17<sup>27</sup> (la cooperativa NCPL proprio negli anni della crisi le ha aumentate); nel loro *pool* di lavoro è assente la componente interinale generalmente meno esperta e qualificata; manifestano da sempre una elevata flessibilità in relazione alle mansioni e agli orari richiesti dal terminalista; si assumono, infine, il rischio d'impresa diversamente dall'art. 17 che per sua natura non può farsene carico (in caso di danni a mezzi o merce, per esemplificare, l'impresa di servizi se ne fa carico se un suo lavoratore ne è responsabile; in un caso analogo, l'art. 17 non ne risponde, lasciando il danno in carico al terminalista).

Alcune delle motivazioni addotte dagli intervistati per chiarire la preferenza espressa a favore delle imprese di servizi sono presenti anche nello studio realizzato nel 2010 dal Consorzio Formazione Logistica Intermodale (CFLI).

Lo studio, che verte sul livello di gradimento espresso dai terminalisti nei confronti della cooperativa NCPL, registra un'opinione complessivamente positiva dell'art. 17 che è il frutto della riconosciuta professionalità dei soci lavoratori e delle capacità espresse dal nuovo management. Ne emergono, tuttavia, alcune criticità che, in parte, coincidono con quanto illustrato sin qui dai ricercatori di Isfort. Secondo quanto rilevato dallo studio del CFLI, i terminalisti ritengono che:

- ✓ la tariffa unica applicata dalla Nuova Compagnia dei Lavoratori Portuali non sia congrua: un lavoratore generico viene, infatti, a costare quanto uno specializzato;
- ✓ tale tariffa, inoltre, è solo fissa e non si compone anche di una parte variabile che sarebbe utile a misurare e premiare la produttività del lavoratore (come usano fare spesso i terminalisti per retribuire i propri dipendenti);

---

<sup>27</sup> Il costo uomo di un'impresa art. 16 risulta, stando alle stime degli intervistati, inferiore in media del 20% rispetto al costo uomo dell'art. 17. Il costo uomo del lavoro temporaneo per un'impresa terminalista è di 280 euro, indipendentemente se la mansione viene ricoperta dal socio-lavoratore o dall'interinale e nonostante il costo del lavoratore interinale risulti decisamente più contenuto per l'art. 17. Tale criticità è stata rilevata anche da uno studio sul livello di gradimento nei confronti della NCLP realizzato nel 2010 dal CFLI dove si rileva che "gli aumenti tariffari in tempo di crisi (gli ultimi due) sono stati subiti con irritazione, molti hanno detto che ciò li ha spinti a ridimensionare l'uso della Compagnia e tutti li hanno giudicati poco previdenti in termini di immagine e di sviluppo del business".

- ✓ il personale della cooperativa NCLP risulterebbe agli occhi dei terminalisti, talvolta, restio a ricoprire orari continuati e turni disagiati (notturno e weekend);
- ✓ infine i lavoratori della Nuova Compagnia approcciano al tema della sicurezza sul lavoro con un atteggiamento di sufficienza e superficialità (soprattutto i “vecchi” lavoratori della Compagnia).

Ne emerge, dunque, un giudizio composito anche se, come sottolinea lo stesso studio, parte delle inefficienze imputate alla cooperativa NCLP sono in realtà frutto di incapacità organizzative proprie delle imprese terminaliste ma trasferite in capo ai lavoratori della cooperativa.

Di fatto, la percezione degli operatori intervistati è che l'applicazione della L. 84/94 abbia modificato ben poco degli equilibri preesistenti: la vecchia Compagnia Portuale, che in un primo momento con l'applicazione della legge di riforma avrebbe perduto “terreno”, ha poi recuperato gli spazi di azione ante legem mantenendo nella sostanza una situazione di quasi monopolio, sebbene mitigata da segnali di rinnovamento provenienti dal nuovo management della cooperativa che sta tentando di ridimensionare alcune prerogative ormai anacronistiche.

**FORZA LAVORO.** Nel porto di Venezia operano complessivamente 1.290 lavoratori, tra dipendenti delle imprese terminaliste (671), addetti alle imprese di servizi (619) e dipendenti e soci (126) della N.C.L.P. Soc. Coop., la cooperativa deputata a somministrare lavoro temporaneo in porto. Dei 126 addetti della cooperativa, 60 sono soci e 66 dipendenti. Ad essi si aggiungono, per completare il *pool* di lavoro temporaneo, 45 interinali che rappresentano un ulteriore bacino di assorbimento di lavoro temporaneo per la NCPL. Il 95% del lavoro assegnato al *pool* di lavoro temporaneo è svolto dai soci o da dipendenti e solo il 5% da personale proveniente dall'agenzia interinale. Il maggior numero di avviamenti dell'art. 17 proviene dai terminalisti che ne assorbono la quasi totalità (il 95%) per impiegarla nella movimentazione di container (65%) e di merci varie (35%). Oggi l'art. 17 copre, in media, all'interno del porto ben 52 turni di lavoro al giorno sebbene dal 2003 al 2009 il numero di avviamenti abbia avuto un andamento altalenante a cui è difficile dare una spiegazione tenuto conto che i traffici in quel periodo sono rimasti complessivamente stabili (intorno ai 30 milioni di tonnellate) con l'eccezione del 2009 che ha registrato, come già accennato, una perdita di traffici per 5 milioni di tonnellate di merci.

Nei pochi casi in cui gli intervistati hanno compilato la parte di questionario relativa al livello occupazionale, emerge che nell'arco del periodo 2001-2009, l'occupazione nelle imprese portuali è rimasto stabile o è tendenzialmente cresciuto. In alcuni casi, tanto presso terminalisti che presso imprese di servizi intervistati, è quasi raddoppiata.

**Tab. 1 – L'andamento degli avviamenti nella NCLP**

Anni	Traffici (milioni di tonnellate)	Avviamenti (n.)		
		<i>Soci-dipendenti</i>	<i>Interinali</i>	<b>Totale</b>
2003	30,0	24.037	2.584	26.621
2004	29,7	21.587	104	21.691
2005	28,6	17.712	0	17.712
2006	30,8	23.543	6538	30.081
2007	30,0	24.966	5427	30.393
2008	30,2	22.124	3784	25.908
2009	25,0	16.339	667	17.006

Fonte: Indagine Isfort 2012

Negli ultimi due anni, invece, la flessione del traffico delle merci rinfuse - cui si aggiunge, secondo alcuni degli operatori intervistati, l'effetto dell'ordinanza 347/2011<sup>28</sup> - ha prodotto un ridimensionamento delle attività per alcune imprese di servizi che sono entrate in sofferenza con conseguente esubero di lavoratori e probabile CIG (a titolo cautelativo) per 40 di loro. Lo stato di sofferenza delle imprese di servizi e i limiti oggettivi al loro impiego in banchina imposti dall'ordinanza, hanno avuto come ulteriore risvolto – almeno in casi in cui esiste tra terminalista e impresa di servizi ben più di un rapporto fiduciario – il passaggio dei dipendenti in esubero dall'uno (terminalista) all'altra (impresa servizi) con conseguente minore ricorso all'esterno per integrare il lavoro nei momenti di picco.

<sup>28</sup> L'ordinanza 347/2011 abroga la precedente ordinanza 308/2009 rendendo ancora più stringenti i vincoli per l'affidamento in appalto dei segmenti di operazioni portuali ad imprese art. 16. All'art. 1 comma 3, ad esempio, si stabilisce che l'affidamento ad altre imprese portuali, autorizzate ai sensi dell'art. 16, dell'esercizio di alcune attività comprese nel ciclo operativo "deve inderogabilmente trovare corrispondenza all'interno del business plan presentato annualmente dal terminalista e deve essere disciplinato attraverso apposito contratto di appalto stabile e predeterminato (durata minima di legge e comunque non inferiore a tre mesi) (...)".

Anche il settore container ha subito una flessione e nel 2012 i volumi di teu's si prospettano ancora più contenuti: la perdita di linee dal Far East, il problema dei fondali (soli 10,6 metri), i tempi di entrata e di uscita dalla laguna, i costi maggiori per attraccare in porto a Venezia renderanno più difficile recuperare traffici con riverberi anche sul livello occupazionale: più di un intervistato prevede, infatti, di non rinnovare i contratti a tempo determinato in scadenza.

**MODELLO ORGANIZZATIVO.** Il lavoro nel porto di Venezia si fonda su un sistema di 43 imprese autorizzate all'esercizio di operazioni e servizi portuali (imprese art. 16 e art. 18) - 21 di esse sono anche concessionarie di banchina (art. 18)<sup>29</sup> - e, naturalmente, sul *pool* di lavoro temporaneo (art. 17). Le imprese non concessionarie, mancando l'accosto pubblico a Venezia, si avvalgono delle banchine in concessione ad altri operatori.

La presenza di un numero sostanzialmente equivalente di imprese terminaliste e imprese di servizi concorre a garantire la distribuzione delle attività all'interno del porto, senza incorrere tuttavia in una elevata frammentazione operativa.

La pratica dell'appalto di segmenti del ciclo operativo, pur essendo abbastanza diffusa nello scalo, non raggiunge nel caso delle operazioni e dei servizi portuali la quota del 30% del totale attività in porto, mentre nel caso dei servizi complementari e accessori (servizi di pulitura, manutenzione mezzi, ecc.) la quota oscillerebbe tra il 30% e il 50%.

Questo accade perché alcune ordinanze dell'Autorità Portuale (in particolare l'ordinanza 347 del 2011), ancorché viste come un elemento di contenimento del campo di azione delle imprese art. 16 (identificano alcune attività di esclusiva pertinenza del personale dipendente del terminalista o dell'art. 17, che sono quindi precluse all'art. 16), concorrono a limitare il rischio di eccessiva frammentazione del ciclo produttivo: il contratto d'appalto oltre ad essere inserito e debitamente motivato nel business plan annuale che il terminalista è tenuto a presentare all'Autorità Portuale, deve avere per oggetto solo uno dei tre segmenti operativi - bordo, sottobordo, piazzale - per evitare che il lavoro in outsourcing superi la quota di lavoro svolta direttamente dal terminalista. E un segmento può essere affidato in appalto ad una sola impresa art. 16 per evitare sovrapposizioni che potrebbero avere ripercussioni anche sulla sicurezza in porto.

---

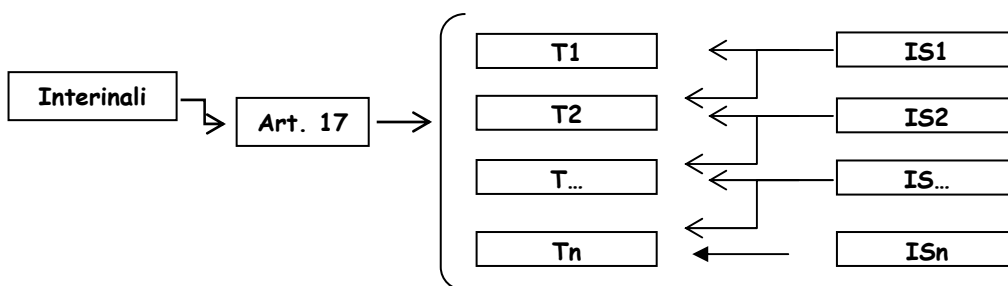
<sup>29</sup> Le concessioni hanno una durata che varia da un anno a 25, con scadenze che vanno dal 2011 al 2026.

Sulla scorta di queste premesse, l'organizzazione del lavoro in banchina appare distribuito abbastanza chiaramente.

Nel settore dei container, il *pool* di lavoro temporaneo è chiamato dal terminalista su singole mansioni e impiegato generalmente nello svolgimento di circa la metà delle operazioni di banchina (dal twist lock ad autisti di camion spola, dal deckman al checker, pari in media a 800 avviamenti/mese); ai dipendenti vengono demandate le attività piazzale e la gestione delle gru (attività che richiedono esperienza ed elevata specializzazione), mentre alle imprese di servizi viene affidata l'attività di sottobordo e l'intera attività di rizzaggio/derizzaggio e di stuffing (riempimento/svuotamento) con contratti di appalto generalmente annuali (anche se in realtà il rapporto può essere continuativo già da alcuni anni). I turni nei terminal container sono in genere tre di 6 ore o 6.30 ore ciascuno (8.00-14.00; 14.00-20.00; 20.00-2.00 per 6 giorni a settimana + le domeniche se il personale dipendente è disponibile oppure 8.00-17.00 + la pausa pranzo; 17.00-23.30; 23.30-6.00 con il sabato e la domenica turni di 6 ore).

Nel terminal multipurpose il lavoro viene svolto prevalentemente dai dipendenti ai quali si aggiungono nei momenti di picco di lavoro un'impresa di servizi che ha il compito di riempire i vuoti in organico in tutti i segmenti di lavoro (assorbendo circa il 10% di attività) dietro affidamento di un contratto di appalto di durata annuale e l'art. 17 avviato su singole mansioni per coprire lavori meno specializzati (Fig. 2).

**Fig. 2 - Modello Venezia. Stralcio delle relazioni funzionali in banchina**



**LEGENDA** T=terminalista; IS=impresa servizi (art. 16);  banchina pubblica  
 → *Relazione diretta*    --> *Relazione sottesa*

Fonte: Indagine Isfort 2012



**LA FLESSIBILITÀ.** Gli andamenti dei traffici nel porto di Venezia sono particolarmente irregolari - il 95% di essi è realizzato con navi tramp – e richiedono un'elevata flessibilità del lavoro in porto, non solo per quelle tipologie di traffico notoriamente poco programmabili – rinfuse solide e merci varie – ma anche per quelle tipologie che godono generalmente di una maggiore programmabilità (containerizzate) ma che a Venezia, muovendosi fuori dai circuiti delle linee di navigazione, presentano anch'esse una tempistica piuttosto incerta. Peraltro il porto di Venezia è inserito nella regione dell'Alto Adriatico, dove si concentrano a breve distanza scali di rilievo (Trieste, Ravenna, Koper) che offrono alle navi più alternative di attracco, inducendo le linee di navigazione a mutare, anche per opportunità di tempo, i propri programmi.

Anche se i contratti prevedono che le coordinate di arrivo, sbarco e imbarco siano comunicate almeno 24-48 ore prima, di fatto nessuna linea di navigazione rispetta tali accordi. Più concretamente le imprese portuali a Venezia vengono a conoscenza dei movimenti delle navi anche 4 giorni prima dell'arrivo, ma le liste di sbarco vengono consegnate 24 ore prima e le liste di imbarco nel momento stesso in cui l'imbarco ha inizio (capita che la merce non sia pronta di dogana).

Come conseguenza dell'elevata flessibilità della programmazione del lavoro, il *pool* di lavoro temporaneo riceve la comunicazione dei turni con cadenza giornaliera, com'è nella sua natura, andando soggetti a variazioni di turno molto frequenti comunicate con sole poche ore di anticipo, tanto in caso di slittamento che di anticipazione del turno. Nel loro caso l'incidenza media delle ore di straordinario sul totale delle ore lavorate si attesta tra il 6 e il 20%.

Il ricorso al lavoro temporaneo in porto è legato non tanto ai picchi di lavoro, bensì all'incompatibilità di fondo della programmazione di lungo periodo con le caratteristiche del trasporto marittimo, alla difficoltà delle compagnie a programmare sbarchi e imbarchi e all'elevato numero di navi che possono giungere contestualmente in porto.

Ciononostante e indipendentemente dal tipo di traffico trattato, tanto le imprese di servizi che i terminalisti presentano una comunicazione turni di tipo giornaliero, con variazioni abbastanza frequenti ed una incidenza delle ore di straordinario che variano in linea generale tra il 6 e il 20%.

Non mancano le eccezioni, sebbene siano poche, ovvero imprese in grado di realizzare una programmazione dei turni di tipo settimanale e sostanzialmente stabile, con modifiche sporadiche dei turni. Tra queste, le

imprese terminaliste che si distinguono per una programmazione del lavoro meno volatile sono quelle attive nella movimentazione di container.

In uno di questi casi la programmazione tendenzialmente certa dei turni è da imputarsi, probabilmente, ad una chiara e stabile distribuzione del lavoro tra terminalista, impresa di servizi e *pool* di lavoro temporaneo, correlata alla mansione e al grado di difficoltà dell'attività.

In un altro caso - un'impresa di servizi - la turnistica della settimana viene stabilita a partire dalle preferenze espresse dai lavoratori. Questa modalità di programmazione del lavoro si inserisce in un progetto più ampio di rinnovamento delle politiche interne del lavoro a cui l'azienda in questione ha pensato di dar seguito. Tre sono i cardini del rinnovamento: riduzione del monte ore a parità di retribuzione, indennità per mansione (e non per presenza come avviene in altre imprese) e premio di produzione calcolato sul movimentato del mese precedente, ma rapportato anche alla disponibilità del lavoratore a doppi turni e domeniche.

**L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE.** L'avvento dei sistemi informatici e l'evoluzione tecnologica di mezzi e strumenti dedicati alla movimentazione delle merci in porto hanno influito sull'organizzazione del lavoro all'interno degli scali determinando la sostituzione di parte del lavoro umano oltre che una ridefinizione di ruoli e funzioni.

A Venezia l'impatto sul lavoro sebbene generalizzato, non ha coinvolto i segmenti di traffico in modo uniforme: l'incidenza è stata definita dagli intervistati di livello medio o medio-alto per i container e le rinfuse solide e di media entità per le merci varie (soprattutto nel caso di casse e laminati); nel traffico RO-RO, invece, la sua portata è stata definita modesta.

L'offerta di nuove strumentazioni tecnologiche ha imposto anche ai lavoratori portuali di acquisire nuove abilità high-tech: capo-stivatore, spuntatore, controllore merci e pesatore con obblighi doganali sono le figure professionali che presentano in questo campo una più elevata concentrazione di fattori innovativi. I pareri degli intervistati appaiono invece contrastanti in merito ai carrellisti e ai lavoratori che svolgono attività di stivaggio e rizzaggio/derizzaggio: in questi casi la maggiore presenza di elementi high-tech è segnalata soprattutto da chi, operando nel segmento dei container, può direttamente rendersi conto del progredire di strumentazioni e mezzi.

**PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE.** La formazione professionale dei lavoratori del porto di Venezia risulta, a giudizio degli intervistati, complessivamente discreta anche se alcune lacune in termini di qualità e affidabilità professionale sono rilevate a carico dei lavoratori interinali alla

cui presenza in banchina corrisponde talvolta, a detta degli intervistati, un incremento di danni a merce e mezzi. Non mancano tuttavia giudizi particolarmente favorevoli sui lavoratori del porto di Venezia espressi proprio da quelle imprese portuali che hanno dichiarato di avere investito molto sulla crescita e sulla professionalizzazione delle risorse umane, indipendentemente dal livello d'istruzione dei dipendenti che, in molti casi può essere basso (licenza media), ma che non inficia assolutamente il processo di qualificazione professionale.

In generale i dipendenti delle imprese terminaliste presentano un profilo d'istruzione mediamente più elevato che s'innalza ancora di più se l'impresa in questione opera nel settore dei container. L'impresa art. 17 presenta una prevalenza di lavoratori in possesso di licenza media, ma al pari delle imprese terminaliste tende a ricercare sul mercato lavoratori caratterizzati da profili d'istruzione più elevati: nel suo caso diplomati. Peraltro una delle esigenze espresse dei terminalisti e riportate nello studio del CFLI, è quella di predisporre una formazione ad hoc per alcuni lavoratori della NCLP destinati a lavorare in maniera continuativa nello stesso terminal e ricoprendo le medesime mansioni, con l'effetto di consolidare la propria specializzazione e di integrarsi al meglio con l'azienda ospitante.

Nonostante Venezia sia un porto di lunghissima tradizione, il mercato locale risulta agli occhi degli intervistati carente di alcuni profili e figure professionali, mancando i quali i fabbisogni delle imprese portuali rimangono talora insoddisfatti. Alcune figure, in particolare, sono particolarmente ricercate: operaio portuale (ovvero operaio con attestazione della qualifica di lavoratore portuale) e operaio specializzato, e tra le figure professionali scarseggia il carrellista, il gruista e l'addetto alle attività di stivaggio, rizzaggio/derizzaggio.

Esperienza e multiprofessionalità sono, infine, i criteri prioritari che guidano l'assunzione di un lavoratore presso le imprese terminaliste presenti nel porto di Venezia.

**L'APPLICAZIONE DEL CCNL PORTUALI.** All'interno del porto di Venezia trova generale applicazione il contratto unico dei lavoratori portuali su cui l'Autorità Portuale dichiara di vigilare in merito al suo effettivo utilizzo da parte delle imprese portuali, all'equipollenza di altre tipologie di contratto con i contenuti del CCNL portuali e sulle competenze professionali e i titoli dei lavoratori presenti in porto. La frequenza di tali controlli – stando alle informazioni fornite dagli intervistati – risulta periodica e, in taluni casi, saltuaria.

Nelle percezioni degli intervistati, l'applicazione di tale contratto ha avuto riverberi positivi principalmente sui lavoratori e, secondariamente, sulle imprese che tendono a definire un quadro contrattuale rispondente alle esigenze dell'azienda attraverso il ricorso frequente e "massiccio" alla contrattazione di secondo livello: per il lavoratore tale forma di contrattazione si traduce in una quota piuttosto corposa della retribuzione complessiva venendone a rappresentare dal 30 al 50% a secondo dell'impresa. In alcuni casi il contratto integrativo può superare anche il 50% della retribuzione base. Accade, ad esempio, nelle imprese dove viene corrisposta l'*indennità di presenza*: ovvero per il fatto di essere presenti in porto i lavoratori percepiscono un fisso giornaliero che, per avere un ordine di misura, si quantifica in 18 euro per gli operativi di 4° livello e in 41 euro per quelli di 3° livello.

Più complesso definire la posizione degli intervistati in merito all'impatto che il contratto unico ha avuto sulla competitività del porto: i pareri risultano a tale proposito discordanti sebbene prevalgano, seppure di poco, i giudizi positivi.

**GLI EFFETTI DELLA L. 84/94.** La riforma portuale, nelle percezioni degli intervistati, ha prodotto un risultato complessivamente positivo per il porto veneziano. Secondo la metà degli operatori contattati l'applicazione della l. 84/94 ha rappresentato un successo pieno perché attraverso la sua applicazione è stato possibile scardinare il vecchio modello di organizzazione interna migliorando nei fatti le performance del porto.

Ma non tutti gli operatori contattati sono concordi nell'attribuire alla legge di riforma un merito così ampio. Secondo alcuni, pur rappresentando un successo, il suo merito rimane circoscritto al fatto di aver intercettato e soddisfatto le esigenze di rinnovamento della portualità italiana senza, tuttavia, riuscire ad intaccare lo schema organizzativo all'epoca in auge né tanto meno a produrre nuovi modelli di governance. Tuttavia, secondo gli intervistati, per ottenere un successo pieno la legge andrebbe semplicemente applicata e, semmai, rivisitata nella parte che definisce e regola il funzionamento delle imprese art. 16 e dell'impresa art. 17, deputata alla somministrazione del lavoro temporaneo, nonché gli artt. 6 e 14 che disciplinano rispettivamente le competenze dell'Autorità Portuale e, per differenze, quelle dell'Autorità Marittima.

Se la gran parte degli intervistati concorda nell'affermare che tale norma ha consentito una riorganizzazione del lavoro portuale in chiave di maggiore flessibilità rendendo lo scalo più solido nella competizione, una parte più ristretta di essi vede in una ridefinizione del ruolo dell'Autorità Portuale, e soprattutto in una maggiore autonomia della stessa, uno strumento di

governance più efficace (leggasi più imprenditoriale) di quello che è allo stato attuale il suo ruolo meramente istituzionale. Andrebbe, per altri ancora, introdotta una liberalizzazione ancora più ampia del settore che consenta alle imprese portuali (nello specifico alle imprese terminaliste) di adottare realmente un proprio specifico modello organizzativo.

E' peraltro opinione generale che con l'applicazione della riforma e l'apertura ai privati, il porto di Venezia abbia ottenuto un netto miglioramento: i cicli operativi sono stati sottoposti, laddove possibile, ad un processo di standardizzazione e di rinnovamento tecnologico, il parco mezzi (gru, carrelli, ecc.) è stato rinnovato e in generale i servizi offerti hanno acquistato un livello di qualità più elevato anche grazie al monitoraggio degli standard di qualità da parte delle autorità preposte. Il contributo della parte pubblica è stato invece meno incisivo e, soprattutto, la L. 84/94 non ha intaccato il sistema rigido e, talvolta, retrivo della parte pubblica del porto (dogana, finanziari, ecc.). Soprattutto Dogana e autorità fitosanitarie rappresentano, secondo gli intervistati, una strozzatura nel ciclo di attraversamento della merce in porto e un elemento di criticità per gli operatori.

**SICUREZZA.** La sezione del questionario relativa agli incidenti in porto non è stata compilata dagli operatori oppure in pochi casi la sua compilazione è stata piuttosto lacunosa. L'esito è che non è possibile definire l'andamento degli infortuni in banchina nel porto di Venezia.

Si registra, tuttavia, una intensa attività formativa/informativa tanto da parte dell'Autorità Portuale che da parte dell'impresa art. 17.

L'Autorità Portuale gestisce e promuove giornate di formazione/informazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel 2009 sono state realizzate oltre 500 giornate di formazione che hanno coinvolto diverse categorie di lavoratori: da quelli a tempo determinato e indeterminato, al *pool* di lavoro temporaneo, ai lavoratori che usufruiscono del CCNL portuali e quelli che invece vedono applicarsi altre tipologie contrattuali, ai lavoratori extracomunitari.

Anche l'art. 17 realizza giornate formative/informative sulla sicurezza sul luogo di lavoro per soci e dipendenti estese anche ai lavoratori interinali. Le giornate dedicate alla formazione sono state nel corso del 2009 pari all'8% delle ore lavorate in un anno per i lavoratori interni e al 1% per gli interinali.

Sebbene non sia possibile effettuare un confronto sull'incidenza degli infortuni tra imprese portuali, è tuttavia interessante rilevare almeno l'andamento degli incidenti che hanno interessato il *pool* di lavoro temporaneo visto che viene avviato al lavoro in diversi terminal del porto. Il *pool* di lavoro temporaneo ha visto crescere nel decennio 2000-2010 il

numero di incidenti in banchina (non sono stati calcolati gli incidenti in itinere) saliti da 45 (nel quinquennio 2001-2005) a 68 (2006-2010) con un numero di giornate medie di assenza per infortunio passato da 26,6 a 61,9. Un andamento crescente del fenomeno infortunistico che, ad una seconda lettura, risulta ancora più preoccupante considerando che dal 2007 al 2009 il numero di avviamenti è andato progressivamente a scendere fino a toccare quota 17mila (vd tab. 1). Una spiegazione fornita da parte degli intervistati chiarisce il fenomeno come una conseguenza del ricorso agli interinali soprattutto per coprire i turni notturni o il fine settimana (ai soci-lavoratori viene consentito di scegliere il turno che preferiscono) quando più elementi (stanchezza, sonno, minore esperienza/qualificazione del gruppo se presenti più interinali, ecc.) possono contribuire ad elevare il rischio infortuni.

## Il Porto di Venezia in sintesi

<b>Traffici</b>		
Traffici (distribuzione % tonn.)	1. Rinfuse liquide	46%
	2. Rinfuse solide	25%
	3. Container	15%
	4. RO-RO	7%
	5. Merci varie	7%
Traffici	Liner	7%
	Non-liner	93%
<b>Imprese portuali</b>		
Impresa art. 17	PRESENTE	
N. imprese art. 16+16bis	22	
N. imprese art. 18 <sup>(1)</sup>	21	
Concessioni: durata min e max	1-25	
<b>Forza lavoro</b>		
Addetti Imprese art. 16	619	
Addetti Imprese art. 18	671	
Addetti Impresa art. 17	127	
<b>Operations</b>		
Livello diffusione Appalti	Medio	
Quota lavori appaltati	30-50%	
Banchina pubblica	NON DISPONIBILE	
Quota traffico banchina pubblica	-	

<sup>(1)</sup> Comprensivo dei 2 terminal Enel

Fonte: Indagine Isfort 2012

## ***PORTO DI LIVORNO***

**ISTANTANEA DEL PORTO.** Il Porto di Livorno, il primo scalo nel Mediterraneo per traffico di cellulosa e autovetture nuove provenienti soprattutto da Giappone, USA, India, Inghilterra e dirette nell'East Med (Siria, Egitto, Turchia, Malta), ha movimentato nel 2010 poco più di 30 milioni di tonnellate di merce, 4 milioni di tonnellate in meno rispetto al 2008. Il RO-RO, seguito dalle rinfuse liquide (31%) e dai container (24%), continua a rappresentare il principale traffico per il porto toscano: assorbe il 34% del movimentato complessivo con un mercato di origine e destinazione in prevalenza europeo e mediterraneo (Italia, Spagna, Turchia, Nord Africa). Nello scalo, il traffico di linea è nettamente prevalente considerando che rappresenta il 67% di tutti i traffici tra sbarchi e imbarchi<sup>30</sup>.

Rispetto a quello spezzino, il porto di Livorno presenta un assetto interno e un equilibrio tra operatori più complessi.

Lo scalo si caratterizza, infatti, per una maggiore varietà di traffici, una più elevata numerosità di imprese portuali, una più acuta frammentazione del ciclo produttivo e una commistione tra aree funzionali che genera al suo interno confusione in ambito operativo (i traghetti attraccano in più zone del porto, i container hanno a disposizione almeno due aree specializzate, ecc.). La mancata trasformazione della ex Compagnia Portuale in impresa art. 17, poi, ha privato il porto dell'unico soggetto in grado di controbilanciare, per ruolo e funzione, il peso dei terminalisti e di concorrere a limitare forme spurie di utilizzo delle imprese di servizi (il vero nodo critico dello scalo). L'attuale soggetto deputato a fornire lavoro temporaneo in porto, la Age.L.P. S.r.l., ancorché in grado di offrire professionalità giudicate di rilievo, rimane marginale nel lavoro portuale sia per i maggiori costi del lavoro, peraltro incompressibili<sup>31</sup>, sia perché trattandosi di un soggetto giovane non gode, probabilmente,

---

<sup>30</sup> Il dato sulla ripartizione del traffico tra liner e no liner è stato fornito dall'Autorità Portuale di Livorno che ha distribuito il volume delle merci tra le due tipologie di traffico considerando come servizi tramp esclusivamente le merci alla rinfusa essendo strettamente connesse al settore industriale e come traffico di linea la merce containerizzata, il traffico rotabile e gran parte della merce break bulk (o general cargo).

<sup>31</sup> L'utile dell'impresa art. 17 è stabilito dall'Autorità Portuale. Se la Age.L.P. raggiunge il livello di utile prefissato, può decidere di abbattere le tariffe lavorando con una scontistica approvata dal Comitato Portuale. Raggiunto il break even point, l'art. 17 ha deciso di computare alle imprese clienti solo il costo del lavoratore mentre il resto va a sconto conguagliando a fine anno e redistribuendo lo sconto in base a quanto lavoro temporaneo ha assorbito ciascuna impresa cliente.



dell'autorevolezza necessaria ad acquisire peso e dare così corpo al dialogo con i terminalisti e, soprattutto, con la vecchia Compagnia portuale.

Contestualmente parte degli operatori, tra cui alcuni storici, si sottraggono alle regole comuni praticando una concorrenza ai limiti della liceità con riverberi positivi per la propria azienda che si traducono in minori problemi di tenuta economica ed occupazionale.

L'assetto in porto, in quanto a rapporti di forza, potrebbe essere assimilato per alcuni versi alla situazione di Genova - per la presenza pervasiva della ex Compagnia portuale che rappresenta tuttora l'ago della bilancia nello scalo -, sebbene allo stesso tempo ne differisca profondamente. Anche a Livorno la ex Compagnia mantiene un controllo del lavoro in porto ancora molto ampio ma, a differenza del porto ligure, ha assunto le sembianze di un'impresa di servizi (art. 16), la CPL, muovendosi con un approccio più "imprenditivo" della collega genovese <sup>32</sup>.

Per comprendere il ruolo che la ex Compagnia riveste tuttora a Livorno, può essere sufficiente ricordare il caso del Terminal Darsena Toscana (TDT) <sup>33</sup>, una delle imprese art. 18 partecipate da CPL, il cui eccessivo protagonismo nella gestione del terminal - su 350 dipendenti, ben 60 sono soci della ex Compagnia Portuale - ha prodotto la fuoriuscita dalla società di Contship, socio al 50% del terminal.

---

<sup>32</sup> Nonostante l'approccio "imprenditoriale", tuttavia la ex Compagnia Portuale, oggi CILP, presenta un deficit gestionale rilevante, costi generali elevati e una struttura organizzativa pesante. L'intento dell'attuale management è quello di riorganizzare l'azienda ma trattandosi di un'operazione che richiede un arco di tempo piuttosto lungo a fronte del mandato del management da riconfermare ogni 3 anni, l'operazione di ristrutturazione della cooperativa appare complessa da portare a termine.

<sup>33</sup> Il Terminal Darsena Toscana (TDT) era partecipato al 50% dalla ex Compagnia Portuale oggi CPL e dalla Contship sempre al 50%. Le posizioni apicali suddivise tra i due soci: Presidente e Direttore di emanazione della ex Compagnia, Amministratore Delegato di emanazione di Contship. La pervasività della ex Compagnia nella gestione del terminal, (CPL peraltro fortemente rappresentata e "difesa" da un nutrito gruppo di dipendenti in precedenza soci lavoratori della ex Compagnia), hanno reso ingestibile l'attività per la Contship che ha lasciato il terminal dietro rilevazione delle quote da parte della ex Compagnia che, versando in difficoltà finanziarie, ha predisposto un accordo con il genovese Negri (GIP) che hanno ricomprato le ex quote Contship più un altro 30% della CPL arrivando a detenere l'80% del TDT. L'accordo lascerebbe alla Cpl la possibilità di riacquistare parte delle azioni risalendo al 40%, ma la maggioranza rimarrebbe comunque in capo a Gip con il 60%.

Oltre all'assenza di una politica infrastrutturale<sup>34</sup> e alla carenza di nuovi spazi, le fragilità che caratterizzano lo scalo livornese, e sulle quali gli intervistati hanno posto prioritariamente l'accento, sono l'esubero di forza lavoro<sup>35</sup> (fenomeno accentuato dalla flessione dei traffici degli ultimi anni ma che trae origine da una sovrastrutturazione storica della ex Compagnia); la prassi di alcuni terminalisti di richiedere alle imprese di servizi (art. 16) una flessibilità sul lavoro che richiama fortemente alla mente la forma del lavoro temporaneo; una forte concorrenza interna tra operatori attivi nel medesimo segmento di traffico. Nel RO-RO, ad esempio, i quattro terminalisti che vi operano tendono a sottrarsi traffico vicendevolmente senza acquisirne di nuovo<sup>36</sup> attraverso un ribasso delle tariffe possibile anche grazie all'applicazione di contratti integrativi nella sostanza molto diversi l'uno dall'altro. Alcuni di essi prevedono il ricorso a forme di flessibilità non in linea con la regolamentazione vigente che l'Autorità Portuale, laddove note, ha già provveduto a sanzionare. Si tratta, lato mare, di forme di autoproduzione non autorizzata per il ciclo nave e, lato terra, di cooperative che svolgono servizi in segmenti di traffico per i quali sono prive di autorizzazione senza, peraltro, applicare il contratto collettivo dei lavoratori portuali.

Se fino al 2007-2008 in porto operavano essenzialmente due imprese art. 16, a partire dal 2008 il loro numero si è incrementato generando, come è accaduto anche in altri scali, una frammentazione del ciclo produttivo e forme di concorrenza impropria. Secondo gli intervistati, nello scalo si registra la presenza di cooperative che, prive dell'autorizzazione ad operare come art. 16, svolgono comunque servizi portuali su richiesta di parte dei terminalisti.

---

<sup>34</sup> L'ultima opera di rilievo – l'attuale Terminal Darsena Toscana - è stata realizzata 30 anni fa ed il PRP risale al 1952 fatte salve alcune integrazioni o varianti. L'assenza di fondali sufficientemente profondi ha segnato già nel 2002-2003 un rallentamento del porto toscano rispetto alla portualità dell'Alto e Medio Tirreno. Oggi le principali criticità riguardano il pescaggio, l'interramento, l'adeguamento delle strutture navi.

<sup>35</sup> Secondo molti intervistati, l'esubero di personale si registra principalmente in CPL (ex Compagnia portuale) che oggi ha in attivo ancora 400 soci lavoratori - di questi, circa 30 verranno prepensionati anche per fronteggiare problemi finanziari piuttosto rilevanti che stanno costringendo la cooperativa a cedere parte delle sue quote in società controllate. Ma il problema appare più generale: nel porto livornese il ricorso agli ammortizzatori sociali negli ultimi anni ha interessato circa 900 lavoratori portuali.

<sup>36</sup> L'autorità Portuale sta tentando un accorpamento anche solo operativa dei 4 terminalisti attivi nel ro-ro attraverso una comune pianificazione degli ormeggi, la condivisione dei mezzi, il miglioramento della gestione tecnica del traffico.

L'Autorità Portuale, per governare i processi in atto, è in procinto di varare, oltre al nuovo PRG portuale, una serie di altre misure atte a:

- ✓ ridurre il numero d'impreses art. 16 attraverso l'estromissione delle imprese più piccole o meno competitive e l'aggregazione di tipo consorziale delle altre per area merceologica, con tariffe uniche e regole chiare incentivate a fronte di uno sconto sui canoni di locazione;
- ✓ ampliare, a terra, l'ambito portuale per territorio o funzione (autoparco, pre-imbarco, pre-stivaggio, ecc.);
- ✓ incentivare lo spostamento delle aree industriali fuori dal porto.

**FORZA LAVORO.** Nel porto di Livorno operano complessivamente 1.489 lavoratori suddivisi tra l'impresa art. 17 – Age.L.P. Srl – che ne impiega 64, le tredici imprese di servizi che ne assorbono 615 e le quindici imprese terminaliste che contano in organico complessivamente 810 dipendenti<sup>37</sup>. Le imprese terminaliste usufruiscono di concessioni, la cui durata è determinata dagli investimenti e dal piano di impresa, che spaziano dai 4 ai 20 anni con possibilità di estensione fino ai 30.

Il volume dell'occupazione in porto è destinato, molto probabilmente, a contrarsi.

Il calo dei traffici, che ha interessato anche il porto toscano, ha accentuato una criticità già nota agli operatori: l'esubero di forza lavoro all'interno dello scalo. Sono più di seicento, secondo i calcoli dell'Autorità Portuale, i dipendenti delle imprese che operano in porto che, a rotazione, hanno già usufruito degli ammortizzatori sociali, sebbene alcuni intervistati arrivino a segnalarne addirittura novecento<sup>38</sup>. Per fronteggiare il fenomeno, che nel 2010 ha prodotto la fuoriuscita di cento lavoratori e il dimezzamento dei turni, è stato messo a punto nei primi mesi del 2012 un *patto volontario* che vincola le parti coinvolte (sindacati, istituzioni e imprese) a definire un percorso condiviso per la gestione delle emergenze lavorative. Il patto si fonda sulla definizione di una "clausola sociale" che impegna le parti a definire, per quanto possibile, un metodo condiviso di intervento in merito all'eventuale assorbimento dei lavoratori licenziati o in procinto di esserlo.

Di contro, le imprese non interessate da tale fenomeno, vedono crescere il loro livello occupazionale anche del 15% (per lo più si tratta del passaggio di lavoratori dal tempo determinato ad indeterminato) con un ricorso molto

---

<sup>37</sup> I dati fotografano l'occupazione in porto al 31 dicembre 2011.

<sup>38</sup> Le uniche imprese a non registrare problemi di tenuta occupazionale sarebbero, secondo gli intervistati, il Terminal Darsena Toscana e Sintermar.

ampio allo straordinario che, sempre secondo stime dell'Autorità Portuale, ha raggiunto (e in taluni casi superato) le 250 ore mensili.

Nel 2011 le imprese portuali che hanno usufruito del *pool* di lavoro temporaneo sono state per l'81% imprese terminaliste e, per la restante quota, imprese di servizi (art. 16). Solo un anno prima, l'attività dell'art. 17 si distribuiva in modo più equilibrato: il 52% del lavoro temporaneo era fornito alle imprese art. 18 e il restante volume alle imprese art. 16. Il lavoro temporaneo, per l'80% è fornito direttamente dai dipendenti di A.Ge.L.P. S.r.l., per il 20% da personale avviato dall'art. 17 ma proveniente da agenzie interinali. Il *pool* di lavoro temporaneo distribuisce le proprie attività tra merci varie (15%), container (11%) e RO-RO (74%).

**MODELLO ORGANIZZATIVO.** L'organizzazione del lavoro all'interno del porto livornese appare complessa: oltre alla presenza di un'Agenzia di lavoro temporaneo partecipata da operatori portuali<sup>39</sup> - la A.Ge.L.P. S.r.l. è un'impresa art. 17 comma 5<sup>40</sup> -, fattispecie assente negli altri porti analizzati, lo scalo si caratterizza per alcune peculiarità di fondo che rendono poco chiari, all'osservatore esterno, i ruoli, le funzioni e le dinamiche che caratterizzano il lavoro all'interno dello scalo.

1. Innanzitutto, la ex Compagnia Portuale – CPL, oggi impresa art. 16 - partecipa sette delle principali imprese terminaliste presenti in porto<sup>41</sup>, detenendo una partecipazione azionaria che in alcuni casi raggiunge il 100%. Per esse svolge operazioni portuali in via presso che esclusiva (e in assenza, evidentemente, di una qualsiasi forma di concorrenza) e, nonostante abbia deciso di delegare agli altri soci la gestione delle imprese partecipate, nei fatti la sua partecipazione alla conduzione delle aziende lascia poco spazio ai soci. Non è raro registrare nei terminal in questione sia una quota rilevante di dipendenti composta da ex soci della Compagnia portuale, sia frequenti allocazioni di lavoratori da CPL ad alcune di tali imprese.
2. Nel porto livornese è ancora in uso, sebbene non da parte di tutte le imprese portuali, ricorrere alla graduatoria dei figli dei soci per la selezione del personale - i neo-assunti entrano, in genere, come addetti

---

<sup>39</sup> I soci di Age.L.P. sono: TDT (29,53), CILP (29,67), CPL (25,55), LTM (7,26), TCO (2,00%), TAF (3,19%), Mediterranean Transport (1,12%), Intercontainers (0,43%), Seatrag (1,25%). La partecipazione è stata decisa dall'AP in base a quanto incide il valore della produzione di ogni impresa sulla produzione totale del porto.

<sup>40</sup> Come impresa art. 17 comma 5 può assumere solo interinali.

<sup>41</sup> La CPL partecipa CILP (al 100%), Conti (50%), LTD (50%), TCO (25%), Leonardo da Vinci (100%), Livorno Reefer Terminal (25%) e TDT (20%).

alle operazioni di sbarco/imbarco – o ricorrere all'assunzione di un familiare per rispondere alle necessità di turn over dell'azienda (sostituzione dei lavoratori in procinto di andare in pensione). Tali procedure limitano i processi di osmosi tra terminal e contesto territoriale.

3. Oltre a forme di autoproduzione non autorizzate, e peraltro sanzionata dall'Autorità Portuale, in porto è in uso il ricorso alla cosiddetta *Lettera di Committenza* tra alcune imprese art. 18 e imprese di servizi: si tratta, stando alle informazioni fornite dagli intervistati, di una promessa di lavoro che prende corpo con una telefonata e con lo scambio di fatture in assenza di un regolare appalto. Nei fatti si configura come una forma di lavoro a chiamata che, anziché essere rivolta all'art. 17, coinvolge imprese art. 16.
4. Presso alcuni terminalisti è consuetudine ricorrere a imprese art. 16, autorizzate allo svolgimento di servizi accessori e complementari, anche per lo svolgimento di operazioni portuali con chiari benefici economici per i terminalisti. Per debellare il fenomeno, di recente, l'Autorità Portuale ha manifestato l'intento di esaminare i piani d'impresa dei soggetti autorizzati allo svolgimento delle operazioni portuali per accertare quali sono le imprese di servizi che svolgono anche attività lavorativa "a giornata".
5. Infine, all'interno dello scalo, si registrano alcune imprese art. 18 "senz'acqua", ovvero imprese autorizzate ai sensi dell'art. 18 che non hanno in concessione una banchina e non effettuano direttamente operazioni portuali. Si tratta, secondo gli intervistati, di spedizionieri che prelevano merce in arrivo in terminal del porto livornese, la trasportano fuori porto per poi ricondurla al suo interno e lavorarla. L'obiettivo dell'operazione è risparmiare canoni di affitto piuttosto elevati per utilizzare aree interne allo scalo, corrispondendo un canone di concessione per tali aree che generalmente è più basso. Secondo gli intervistati, il ritorno sull'investimento per chi è concessionario all'interno dello scalo livornese è di 1:3 (investono uno nel canone di concessione, la resa in genere è 3 volte superiore all'investimento).

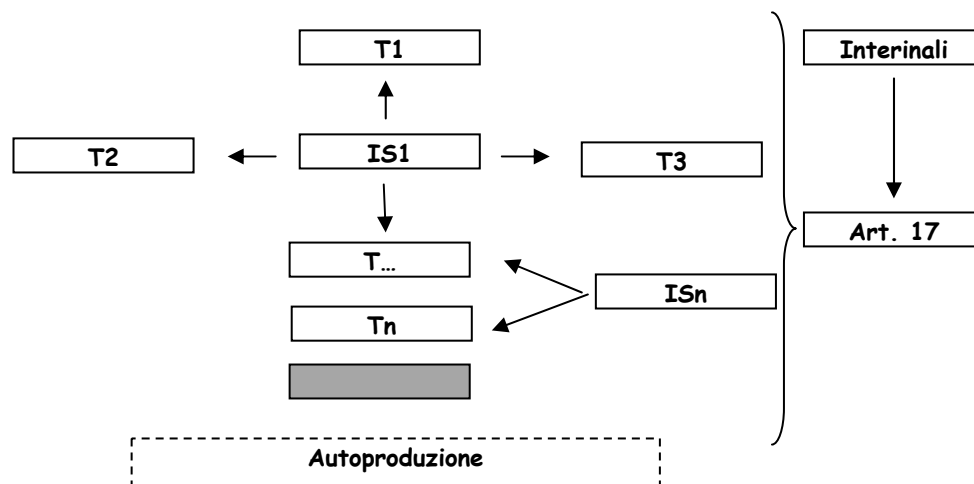
Con tali premesse, lo schema dell'organizzazione del lavoro nel porto di Livorno non può che risultare complesso e sfuggente. Esso tende a configurarsi come un sistema di ventotto imprese, autorizzate all'esercizio di operazioni portuali e/o servizi portuali, quindici delle quali anche concessionarie di banchina<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Le concessioni hanno una durata che varia dai 4 ai 50 anni, con scadenze che vanno dal 2013 al 2024.

Le imprese portuali non concessionarie possono ricorrere, per lo svolgimento delle proprie attività, alla banchina pubblica che nel porto di Livorno è organizzata per tratta di destinazione (ad esempio, l'accosto 14 è riservato ai traffici con la Spagna) ed è dislocata in due aree del Porto Vecchio, Calata Pisa e del Molo Italia. Le imprese portuali autorizzate – da uno a quattro anni - ma non concessionarie possono svolgere lì i loro servizi lavorando su navi spot, usufruendo di 13 metri di fondale. La banchina pubblica assorbe, secondo alcuni intervistati, il 10-15% del traffico livornese e la società che la utilizza in via prevalente è attiva nel settore dei container e dell'impiantistica (Fig. 3).

**Fig. 3 - Modello Livorno. Stralcio delle relazioni funzionali in banchina**



**LEGENDA** T=terminalista; IS=impresa servizi (art. 16);  banchina pubblica  
 → *Relazione diretta*    -.-> *Relazione sottesa*

Fonte: Indagine Isfort 2012

In quanto all'outsourcing, il livello di terzizzazione del lavoro appare piuttosto elevato e i contratti di appalto sono quasi tutti pluriennali. La percentuale media di lavoro appaltata – tra operazioni e servizi portuali – oscilla tra il 30 e il 50% e si tratta di attività caratterizzate da un livello medio di specializzazione; nel caso di servizi complementari e accessori la percentuale scende a meno del 30%.

In linea generale, la presenza della ex Compagnia portuale è tuttora molto diffusa nel lavoro in banchina. Le imprese terminaliste partecipate da CILP tendono a terziarizzare la gran parte delle attività ad essa, con un ricorso limitato al *pool* di lavoro temporaneo.

Nel segmento dei container, ad esempio, il 40% del lavoro è dato in appalto: figure come conduttore di ralla e stivatore sono tutte esterne all'impresa terminalista; i contratti di appalto sono per lo più pluriennali e hanno ad oggetto soprattutto le operazioni di rizzaggio/derizzaggio e di smarcatura; mentre gli avviamenti al lavoro con la Age.L.P. S.r.l. sono di poche decine all'anno. I dipendenti del terminalista si occupano della conduzione delle gru in banchina, delle operazioni di piazzale e delle attività che competono agli uffici operativi. Gli operativi (*pool*, capturno, ufficio pianificazione) lavorano h24, gli amministrativi e gli addetti alla programmazione lavorano con orario giornaliero.

Anche nel settore del RO-RO il contratto di appalto è pluriennale, rinnovato o modificato per lo più con la medesima impresa art. 16 che svolge molte, se non tutte, le operazioni portuali. Nei momenti di picco il terminalista ricorre all'art. 17, soprattutto nei periodi di marzo-luglio e novembre-dicembre. In questi periodi, i lavoratori dell'art. 17, la A.Ge.L.P., vengono inseriti in turno con gli altri lavoratori del terminalista. Talvolta è lo stesso art. 16 a chiamare l'art. 17 a supporto.

**L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE.** Gli operatori del porto di Livorno sono abbastanza concordi nel ritenere che l'impatto delle tecnologie nella gestione delle merci in porto non abbia comportato la sostituzione di una parte realmente corposa del lavoro umano, più che altro ha concorso a ridefinire ruoli e funzioni. Ciò accade trasversalmente interessando i diversi traffici, dal container alle merci varie (prodotti forestali, rame, ecc.), dalle rinfuse solide al RO-RO.

Se nel segmento del traffico container, come è stato rilevato anche in altri porti analizzati, la tecnologia ha consentito di velocizzare e rendere più sicuro soprattutto il flusso informativo e la pianificazione delle operazioni in banchina, nel traffico di rotabili e RO-RO non ha determinato un ridimensionamento dell'occupazione, trattandosi di segmenti dove il fattore umano rimane ancora preponderante.

Nessuna figura professionale o mansione rimane del tutto estranea dall'impiego di tecnologia in porto: sia che essa passi attraverso una strumentazione di controllo, un mezzo di spostamento o un macchinario è raro che un lavoratore portuale non vi entri in contatto.

Le figure professionali che hanno visto mutare la propria formazione in funzione di una più spinta presenza di fattore high-tech sono state, nel traffico RO-RO, l'addetto alla logistica e più specificatamente il responsabile di magazzino e piazzale; nel settore container il planner (o capolinea) e il deckman, checker vessel, yard checker; in generale, stivatore, carrellista, gruista e capo-commessa, una figura amministrativo/operativo fondamentale per la chiusura nave che verifica la congruenza piano-nave e l'operatività effettiva.

**LA FLESSIBILITÀ.** A Livorno il livello di programmabilità delle attività portuali può dirsi, in linea generale e teorica, più elevato per i container, mediamente elevato per il RO-RO, basso per le rinfuse solide e le merci varie, nullo per merci come i prodotti forestali per i quali, secondo gli intervistati, non è possibile programmare alcuna turnistica. In concreto, il livello di programmabilità o la sua percezione può variare molto in funzione delle linee e dell'organizzazione interna dell'impresa: le imprese di maggiori dimensioni che appartengono a grandi gruppi internazionali indicano – per i medesimi segmenti di traffico - livelli di programmabilità più elevati. Così come nel RO-RO, ad esempio, non è raro che per alcune linee l'operatore si renda conto del carico effettivo solo al momento dell'arrivo della nave in porto.

Pur rilevando livelli di programmabilità diversi tra le tipologia di traffico, l'organizzazione del lavoro all'interno delle imprese del porto di Livorno – siano esse imprese di servizi o terminaliste – si presenta sostanzialmente omogenea. I turni sono comunicati al dipendente giornalmente e variano frequentemente (nel traffico RO-RO tali variazioni possono essere anche sporadiche), di solito la comunicazione delle variazioni avviene qualche ora prima; le ore di straordinario in questi casi non sono superiori, in media, al 5% delle ore lavorate nel corso del mese.

Si distingue per un'organizzazione interna del lavoro più stabile e meno improntata "sull'emergenza", il principale terminalista nel segmento container, che presenta una comunicazione turni di tipo mensile, i turni tendono a variare sporadicamente e tale variazione, essendo realmente un'eccezione, viene comunicata qualche ora prima. Il ricorso allo straordinario per il dipendenti di questo terminal è più frequente: la sua incidenza oscilla tra il 6 e il 20% delle ore medie lavorate in un mese.

La A.Ge.L.P. S.r.l., che per sua natura fornisce lavoro temporaneo, presenta tuttavia una variazione turni molto rara e un'incidenza dello straordinario anch'esso piuttosto basso (in controtendenza con quanto rilevato negli altri scali), frutto probabilmente di una difficoltà alla piena occupazione del proprio bacino di lavoratori.



Al *pool* di lavoro temporaneo, le imprese ricorrono prevalentemente per la presenza di un numero elevato di navi in porto e per l'insufficienza di personale dipendente (anche per coprire ferie, malattia, infortunio). I terminalisti che operano nel RO-RO si rivolgono alla A.Ge.L.P. spesso per l'incertezza circa la quantità di merce da scaricare.

Nonostante le oggettive difficoltà di organizzazione del traffico merci, secondo alcuni intervistati, il livello di programmazione delle attività potrebbe tendenzialmente essere più elevato se venisse realmente scardinato il vecchio modello di lavoro proprio della ex Compagnia Portuale. Organizzando il lavoro su 4 settimane, con 3 settimane programmate e una in regime di flessibilità (ovvero due ore di preavviso e lavoro domenicale incluso) anche il lavoro portuale può diventare programmabile in modo accettabile, ovvero diventare un lavoro ordinario e non "straordinario".

**PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE.** Anche a Livorno, come negli altri scali analizzati, la formazione per acquisire lo status di lavoratore portuale difficilmente può essere somministrata all'esterno del porto. Come testimoniano gli intervistati, tutti i lavoratori dello scalo toscano sono stati sottoposti dalle imprese ad attività di formazione teorica e on the job. La formazione, tuttavia, risulta diversificata e mira a preparare il lavoratore portuale su alcune specifiche competenze o tematiche a seconda del segmento di traffico e della mansione che andrà a ricoprire. In segmenti come il traffico di autovetture nuove, dove la formazione risulta particolarmente specifica, la modalità di sbarco è il punto focale del percorso formativo del neo-assunto perché ad essa corrisponde la qualità del servizio di sbarco; per i rizzatori e i conduttori di ralle, invece, il punto focale del percorso formativo non è rappresentato tanto dai tecnicismi che ne caratterizzano la mansione (la conduzione della ralla ad esempio), quanto dal tema della sicurezza che in questi casi assume una valenza ancora più fondamentale per l'elevato rischio infortunio. Nel complesso tali modalità di formazione sembrano essere soddisfacenti: secondo gli intervistati la formazione professionale all'interno dello scalo risulta mediamente discreta.

Guardando al livello di istruzione dei lavoratori, nel porto di Livorno si registra una maggiore concentrazione di licenze medie e, in seconda battuta, di diplomi di istituti professionali (anche se ci sono eccezioni riconducibili ad imprese con tutti diplomati al proprio interno); in prospettiva, le imprese tendono a reperire sul mercato figure professionali dotate di diploma di istruzione secondaria superiore o diplomi universitari e lauree; quest'ultime soprattutto nel settore container.

Oltre all'istruzione, i fattori che incidono più di altri nella decisione di assunzione di nuovo personale da parte del terminalista sono (insieme alla disponibilità e flessibilità su turni e mansioni) da un lato, la garanzia di multi-professionalità particolarmente gradita ai datori di lavoro - nel settore dei RO-RO e nel traffico di autovetture i lavoratori dipendenti dei terminal sono per la gran parte polivalenti (sono in grado di condurre mezzi e di effettuare le operazioni di smarcatura e rizzaggio/derizzaggio)-; dall'altro, una forte specializzazione in alcune mansioni che garantisce qualità nell'esecuzione del lavoro (ad esempio nello sbarco di autovetture nuove). Aumenta, inoltre, la richiesta da parte dei terminalisti dell'inglese tecnico come ulteriore discriminante i fini dell'assunzione.

In quanto al mercato del lavoro locale, le imprese registrano difficoltà a reperire alcune figure chiave nella conduzione del lavoro portuale. Quasi tutti gli operatori hanno sottolineato la difficoltà di acquisire quadri intermedi: planner e capo-turno (o caposquadra) nella cui selezione – per la quale si tende, comunque, a privilegiare la crescita delle risorse interne – l'impresa si scontra con il problema, molto sentito in ambito portuale, della leadership, della capacità di conduzione della squadra e dell'immedesimazione nella politica aziendale.

**APPLICAZIONE DEL CCNL PORTUALI.** Nell'opinione degli intervistati, l'applicazione del contratto unico dei lavoratori portuali ha avuto nel porto di Livorno risvolti positivi che hanno omologato, almeno in parte, aziende e lavoratori. Generalmente gli intervistati ritengono che la sua introduzione sia stata positiva per i lavoratori e le imprese, meno positivo se non anche ininfluente, in linea generale, per la competitività del porto.

Le verifiche dell'applicazione del CCNL portuali da parte dell'Autorità Portuale risultano saltuarie e il controllo della equipollenza di altre tipologie di contratto applicate avviene a campione verificando le buste paga; più frequenti, secondo gli operatori, risultano essere i riscontri e le verifiche di Inps, Inail ed Ispettorato del Lavoro. Maggiore è la frequenza ispettiva nei confronti dell'impresa art. 17: la stessa AP effettua controlli giornalieri sugli avviamenti di Agelp, mensilmente sulla sua richiesta di IMA, saltuariamente sulla formazione del *pool* di lavoro temporaneo.

L'applicazione del contratto integrativo è anch'essa piuttosto diffusa (ma non riguarda tutte le imprese portuali) ed incide sulla retribuzione complessiva intorno al 20%-30%. Non mancano eccezioni: contratti integrativi che raggiungono anche il 50% (terminal RO-RO) e soci anziani (ante 2000) cui viene applicato un ad personam o superminimo per garantire condizioni di miglior valore (sono retaggi della ex Compagnia).

Nel terminal container il contratto integrativo non prevede l'applicazione del regime di disponibilità: secondo gli intervistati genera dispersione lavorativa imponendo di fatto anche con il mancato avviamento il pagamento della prestazione base. Applica invece il regime di flessibilità in base al quale le 36 ore settimanali (6 ore/turno) possono subire variazioni (aumentare o diminuire) in base alle esigenze di programmazione dell'azienda salvo conguagli bimestrali che se non registrano un superamento del numero complessivo di ore di lavoro a bimestre vengono pagate non come straordinario ma come indennità di flessibilità.

**GLI EFFETTI DELLA L. 84/94.** La riforma della portualità pur producendo mutamenti ha avuto sullo scalo di Livorno un impatto sostanzialmente poco rilevante: non ha di fatto messo in discussione la figura della Compagnia Portuale.

Tuttavia l'apertura ai privati ha comportato un generale miglioramento dei cicli operativi, delle condizioni di lavoro e della qualità dei servizi erogati dalle imprese portuali. Sebbene all'innalzamento della qualità dei servizi non abbiano contribuito, né l'ampliamento del numero di imprese in porto né l'utilizzazione di lavoratori a tempo determinato ma la professionalità di imprese a addetti.

La legge 84/94 ha avuto tuttavia il merito di portare ordine "nella giungla dei porti italiani" e la sua attività di riorganizzazione del lavoro negli scali nazionali, secondo gli intervistati, andrebbe affiancata da ulteriori passi in avanti che dovrebbero concretizzarsi in una adeguata attività di promozione e da un orientamento tecnico-economico-manageriale da parte dell'AP nella conduzione dello scalo, da una politica di logistica nazionale ad oggi assente e da una cabina di regia della portualità italiana che ne riorganizzi funzioni e gerarchie.

L'incidenza della legge di riforma sull'andamento delle tariffe a Livorno è stata irrilevante. I mutamenti in tal senso sono stati determinati dalla concentrazione dei clienti in due segmenti principali: contenitori e RO-RO, a fronte dei quali rimanendo i volumi invariati, sono diminuiti i clienti che hanno acquisito maggiore forza contrattuale e conseguentemente tariffe più vantaggiose. Le tariffe, nel tempo, hanno subito una ricomposizione. Nel settore dei container la tariffa di sbarco/imbarco, che in genere rappresenta il 90% dei costi complessivi di movimentazione della merce, rappresenta oggi il 60-70% del costo, il resto è rappresentato dalle attività accessorie. Prima della crisi i servizi accessori avevano già cominciato ad assumere una rilevanza maggiore nella composizione della tariffa complessiva: con l'acuirsi della crisi servizi come le verifiche doganali, gli svuotamenti, le lavorazioni accessorie si sono ulteriormente sviluppate e

partecipano in misura significativa alla creazione di ricchezza e valore aggiunto dell'impresa portuale.

**SICUREZZA.** Nel porto di Livorno consapevolezza e cultura della sicurezza sembrerebbero essersi progressivamente diffuse tra gli operatori e "digerita" la presenza di regole (anche se è stato appurato che quando aumenta la pressione ispettiva, diminuisce visibilmente il numero di incidenti). Su questo concordano tanto la ASL, quanto il responsabile della sicurezza dell'Autorità Portuale. Il percorso, tuttavia, sembra ancora molto lungo e impegnativo. Sono diversi gli ambiti d'intervento:

- se con i dispositivi di sicurezza si è raggiunto un livello di impiego accettabile, un elemento di debolezza è ancora rappresentato dal preposto (o capoturno) che spesso manca di polso/autorevolezza per imporre l'adozione delle procedure di sicurezza ("una volta i caporali davano l'esempio");
- talvolta gli infortuni sono l'espressione più di un disagio lavorativo che di un vero e proprio incidente e quindi andrebbe analizzato il quadro complessivo dell'organizzazione del lavoro in azienda per migliorare la sicurezza;
- gli infortuni con conseguenze mortali interessano spesso lavoratori di ditte esterne al porto (autisti): per mitigare e prevenire i rischi di chi non è un frequentatore abituale del contesto portuale, l'AP fa consegnare ai varchi doganali il manuale della sicurezza ma il problema è che il lavoro in porto muta continuamente: cambiano le persone, le navi, le stesse merci. La soluzione potrebbe essere quella di stabilire un'organizzazione del lavoro con procedure certe individuando con chiarezza gli obblighi connessi al ruolo di ciascun lavoratore.

Tuttavia, guardando alle diverse tipologie di traffico presenti nello scalo toscano, gli intervistati ritengono che il ciclo contenitori e i prodotti forestali e le rinfuse presentino minori problemi legati alla sicurezza: nel primo caso (container) la tecnologia si è consolidata, l'infortunistica sul rizzaggio è divenuta di minore entità, le navi risultano più accessibili e le modalità di carico più raffinate; nel secondo caso (prodotti forestali e rinfuse) il processo si presenta abbastanza standardizzato e automatizzato. Sono soprattutto le merci varie (tubi e cellulosa) a creare i maggiori problemi di sicurezza e sono soprattutto i lavoratori del *pool* e gli interinali a raccogliere il più elevato numero di infortuni (ma è un fenomeno tipico trattandosi di lavoro temporaneo), seguiti dagli addetti alla movimentazione di trailers a bordo e dalla movimentazione dei prodotti forestali. Gli incidenti nel settore RO-RO, invece, sono imputabili principalmente a cadute in nave, scivolamenti, urti con le mani.

## Il Porto di Livorno in sintesi

<b>Traffici</b>		
Traffici (distribuzione % tonn.)	1. RO-RO	34%
	2. Rinfuse liquide	31%
	3. Container	24%
	4. Merci varie	8%
	5. Rinfuse solide	3%
Traffici	Liner	67%
	Non-liner	33%
<b>Imprese portuali</b>		
Impresa art. 17	PRESENTE	
N. imprese art. 16+16bis <sup>(2)</sup>	13	
N. imprese art. 18 <sup>(3)</sup>	15	
Concessioni: durata min e max	4-30	
<b>Forza lavoro</b>		
Addetti Imprese art. 16	615	
Addetti Imprese art. 18	810	
Addetti Impresa art. 17	64	
<b>Operations</b>		
Livello diffusione Appalti	Medio	
Quota lavori appaltati	30-40%	
Banchina pubblica	DISPONIBILE	
Quota traffico banchina pubblica	10-15%	

Fonte: Indagine Isfort 2012

## ***PORTO DI BARI***

**ISTANTANEA DEL PORTO.** Il porto di Bari – che fa parte del network del Levante (Bari, Monopoli e Barletta)<sup>43</sup> – pur essendo un porto di dimensioni ridotte, ha una lunga tradizione storica di relazioni con i Balcani e, in generale, con la sponda est del mare Adriatico. Il trend complessivo, sia del traffico merci in entrata che di quello in uscita, si è rivelato in crescita dal 2001 ad oggi<sup>44</sup>.

Di recente si è assistito all'introduzione di una movimentazione di container per traffici limitata, però, alle esigenze del territorio. I dati del traffico merci, nonostante la congiuntura economica complessiva particolarmente difficile, appaiono confortanti e il porto di Bari raggiunge, per la prima volta nella sua storia, i 2 milioni di merci tradizionali (esclusi i rotabili).

Il RO-RO (merci varie su rotabili a seguito di traghetti misti) continua a rappresentare, comunque, il principale traffico per il porto pugliese: assorbe il 63% del movimentato complessivo esaurendosi quindi interamente all'interno del mercato europeo; seguito poi dalle rinfuse solide (36%, soprattutto di cereali e granaglie in genere, concimi e fosfati, leguminose). Il restante 1% si suddivide tra merci varie (pale e componenti di impiantistica per l'eolico, prodotti siderurgici, marmi, legname e collettame), container e rinfuse liquide (olio di oliva, altri oli vegetali, vino).

Dal punto di vista infrastrutturale, negli ultimi anni, si è lavorato per regolamentare e sistemare l'intera area portuale, delimitando il settore del traffico crocieristico/passeggeri e distinguendolo dalla zona del traffico commerciale<sup>45</sup>.

Nello scalo barese non esistono (né tantomeno si prevede di averne, al momento) imprese terminaliste con la concessione della banchina, la quale

---

<sup>43</sup> A seguito del Decreto del Ministero dei Trasporti n.183 del 19 novembre 2007, infatti, il Porto di Bari ha allargato la propria giurisdizione agli scali portuali di Barletta e Monopoli, posizionandosi sui mercati internazionali con un'offerta maggiormente unitaria ed integrata di infrastrutture e di servizi logistici. Un sistema portuale allargato, dotato di singoli comitati territoriali e in grado così di fornire un ampio ventaglio di opportunità commerciali e maggiore occupazione e competitività del territorio.

<sup>44</sup> Lo scalo barese ha movimentato, nel 2010, 5,3 milioni tonnellate di merce, con una lieve prevalenza di traffico in entrata. Il traffico di linea è nettamente prevalente considerando che rappresenta il 67% di tutti i traffici – tra sbarchi e imbarchi – che interessano lo scalo.

<sup>45</sup> Si sta procedendo inoltre (anche se a rilento), all'attuazione del completamento della Colmata di Marisabella, con la messa a punto di un'area sosta per mezzi pesanti provenienti dai paesi extracomunitari (Albania, Croazia, Montenegro), accompagnata lungo il percorso da diversi punti di informazioni, di ristoro, bigliettazione ecc.

è pubblica al 100%<sup>46</sup>. Si tratta di una scelta da parte dell'amministrazione portuale che ha ritenuto opportuno mantenere un equilibrio tendenzialmente stabile tra le imprese di servizi presenti e la "capacità" di traffico commerciale del porto pugliese<sup>47</sup>. E' stata attuata invece una politica di regolamentazione e di disciplinamento del lavoro temporaneo, formalizzando situazioni prima poco chiare e regolamentando una forza lavoro che rischiava di rimanere nella "zona grigia"; obiettivo primario di razionalizzazione dell'organizzazione delle imprese portuali è stato quello di trasformare un modello per così dire "informale" in un modello organizzativo efficiente, al fine di favorire la crescita della produttività e della qualità nei traffici. Inoltre, le imprese che svolgono servizi "collaterali, accessori e specialistici" alle operazioni portuali sono in numero limitato, secondo l'effettiva necessità; in particolare, la pesatura delle merci e la pulizia delle banchine dai residui del carico sono le voci principali di tali attività. L'indirizzo dell'attuale Autorità portuale è stato pertanto quello di far corrispondere le autorizzazioni per tali attività alle effettive necessità, consentendo a tali imprese una crescita organizzativa adeguata ai volumi di traffico.

**FORZA LAVORO.** Nel porto convivono due realtà, rigidamente separate dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro: il porto commerciale e il porto turistico<sup>48</sup>. Secondo i dati forniti dall'Autorità portuale, all'interno dello scalo barese operano complessivamente 101 lavoratori suddivisi tra l'art. 17 – la società cooperativa "Nazario Sauro" - che ne impiega soltanto 24 e le otto imprese art. 16 che ne assorbono 77.

Nel porto di Bari, come già detto, non sono presenti imprese art. 18; trattandosi di un porto di dimensioni medio-piccole che è caratterizzato prevalentemente da traffico crocieristico/passeggeri e meno da traffico commerciale, ha una forza lavoro e un numero di imprese piuttosto circoscritti rispetto agli altri porti presi in considerazione (ad esclusione di

---

<sup>46</sup> A tale proposito, però, alcune imprese sono accusate di fatto di avere l'utilizzo "personale" della banchina (impianti di cemento e silos/depositi).

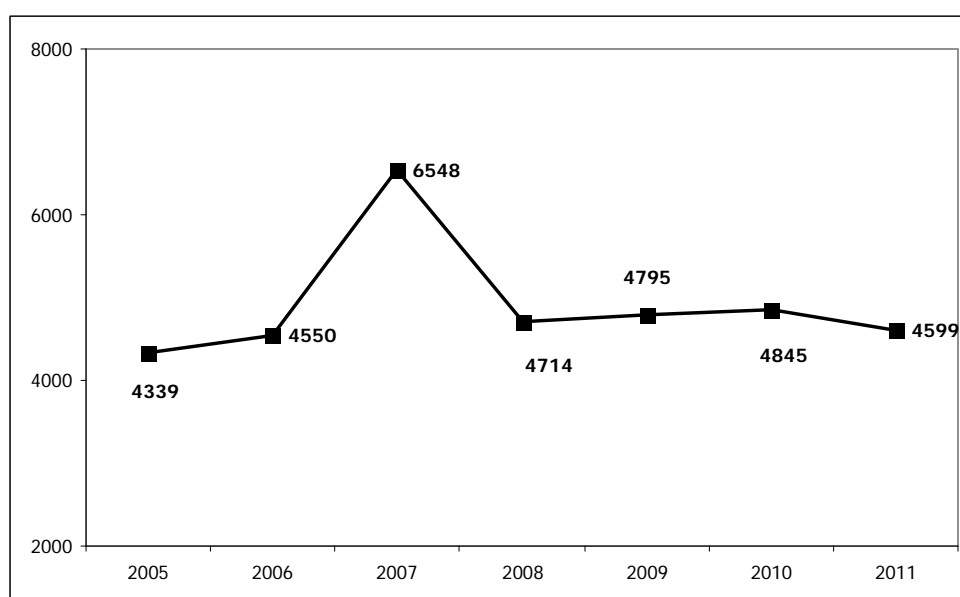
<sup>47</sup> Il porto di Bari infatti, per le sue caratteristiche fisiche, dimensioni e fondali, nonché per la localizzazione geografica, ha un bacino di potenzialità circoscritto e funziona – a detta dei responsabili dell'Autorità Portuale – proprio per il rapporto equilibrato e corretto che attualmente esiste tra il numero di operatori presenti e i volumi di traffici attuali e prevedibili.

<sup>48</sup> Mentre i porti di Barletta e Monopoli sono, ad oggi, porti commerciali con modelli organizzativi fra loro diversi. Per quanto riguarda la forza lavoro, complessivamente nei registri dei lavoratori portuali dei tre porti del Levante sono iscritte 171 unità, nello specifico 101 a Bari, 42 a Barletta, 28 a Monopoli; l'art.17 per la fornitura di lavoro temporaneo è stato istituito a Bari e a Barletta, mentre a Monopoli non è ancora presente.

Palermo che ha numeri e dimensioni che più di altri si avvicinano allo scalo barese). Premesso ciò, le 8 imprese art. 16 presenti nello scalo pugliese si suddividono le seguenti attività portuali: alcune si occupano prevalentemente di movimentazione delle merci (carico/scarico, trasbordo, deposito ecc. c/terzi); altre di movimentazione orizzontale di rimorchi e semi-rimorchi, casse mobili, deposito e movimento di contenute partite di merci pallettizzate o unitizzate, imbarco e sbarco sugli stessi su/da navi traghetto ecc.; una di carico/scarico, insilaggio, deposito cereali e leguminose per conto terzi; un'altra sbarca cemento alla rinfusa per conto proprio; un'ultima, infine, fornisce servizi di conteggio, cernita, campionamento e pesatura delle merci, pulizia, deposito bagagli ecc.

In relazione all'andamento dell'occupazione, i dati a disposizione sono assai scarsi, tuttavia è stato possibile rilevare come vi sia stato un incremento del numero di ore uomo avviate al lavoro da parte dell'impresa art.17, che – dopo un discreto calo nel 2008 si è gradualmente ripresa, registrando però un ulteriore lieve calo nel 2011 (Graf. 1).

**Graf. 1 – Andamento giornate di lavoro personale impresa art. 17**



Fonte: elaborazione isfort su dati impresa art.17, 2011



La forza lavoro che caratterizza la Cooperativa è interamente a tempo indeterminato. Essi si occupano prevalentemente di imbarco/sbarco merci, pulizia delle stive, attività di viabilità. A tale proposito, l'Autorità portuale ipotizza l'impiego di una parte del *pool* di lavoro temporaneo per sopperire alla mancanza di figure di segnalatori della movimentazione orizzontale (tipologia di movimentazione materiali, considerata maggiormente a rischio incidenti); gli addetti, forniti dall'impresa art.17 e adeguatamente formati, potranno essere utili allo scopo di aumentare il livello di sicurezza in un'attività svolta in condizioni di rischio elevato, individuando semmai eventuali incentivi di carattere economico indirizzati allo sviluppo di "*best practices*" in materia di sicurezza del lavoro.

Il rapporto di lavoro che caratterizza la maggioranza delle imprese art. 16 dello scalo barese è l'assunzione a tempo indeterminato, mentre alcune imprese parlano di una lieve crescita della tipologia contrattuale a tempo determinato negli ultimi anni (dal 2006 ad oggi) o altre preferiscono non rispondere a tale proposito.

Il contratto applicato dalla maggior parte è il CCNL lavoratori portuali, anche se un paio di imprese utilizzano, una, il CCNL del Commercio e, l'altra, il CCNL Trasporti merci e logistica (questo, insieme ad altri, è uno dei motivi della conflittualità/concorrenza interna tra alcune imprese operanti nel medesimo segmento di traffico/settore di lavoro, ma con regole e comportamenti differenti).

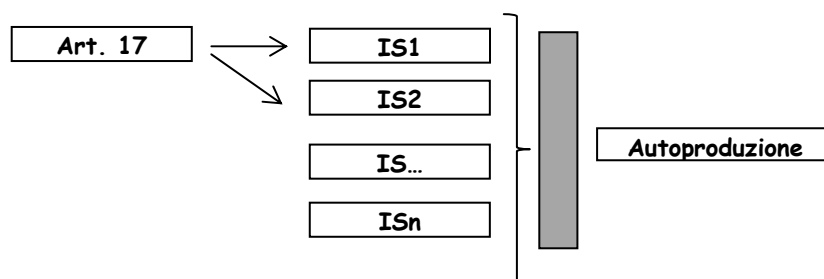
**MODELLO ORGANIZZATIVO.** Il ricorso al *pool* di lavoro temporaneo è presente per la maggior parte dei traffici tradizionali, limitandosi come già detto ad operazioni di imbarco/sbarco dei carichi e di pulizia delle stive; non essendo molti (22 soci e 2 provenienti dal lavoro interinale), sono spesso costretti a doppi/tripli turni di straordinario. Sono in particolare le imprese principali che ricorrono alle attività dei prestatori di opera, utilizzandole però in maniera differente: una, in maniera stabile, attraverso l'impiego di una tariffa *a forfait*, l'altra, a chiamata, nei momenti in cui i picchi di lavoro sono più elevati.

L'impresa art.17, a Bari, è caratterizzata da due fattori - "ereditati" da situazioni e tradizioni del passato - non propriamente "caratteristici" di una impresa di fornitura di lavoro temporaneo: in primo luogo, non si occupano dell'attività di stivaggio, rizzaggio e derizzaggio, la quale viene invece eseguita dal personale di bordo (autoproduzione); in secondo luogo, oltre ad offrire prestazioni di maestranze, possiedono anche mezzi meccanici di proprietà che utilizzano per il lavoro portuale. L'Ex Compagnia, infatti, si era ritratta da tempo dal mondo dei traghetti e non c'è mai stato interesse, nemmeno più tardi, ad entrare nuovamente in tale settore del mercato.

Come altre volte accade, la provenienza dei lavoratori dell'art. 17 è, *storicamente*, legata all'appartenenza ad alcune famiglie che di padre in figlio si trasmettono questo lavoro, nel caso di Bari originarie in prevalenza del centro storico della città. Si tratta, quindi, di procedure di assunzione *di tipo informale*, che l'attuale Autorità Portuale non ha sostanzialmente scardinato facendo semplicemente, al momento del suo ingresso, un intervento regolamentatorio con le Compagnie di navigazione sul numero di addetti qualificati da autorizzare.

Dal punto di vista numerico e di equilibrio delle risorse umane, l'Autorità portuale afferma che vi è una certa stabilità tra i numeri del mercato: i lavoratori portuali baresi sono in numero sufficiente e comunque è avvenuta una crescita dell'occupazione, sia nel *pool*, sia nelle imprese di servizi, sia nelle imprese che hanno cominciato a lavorare nel traffico containerizzato (queste ultime hanno assunto personale da Taranto, scalo marittimo al momento in difficoltà) (Fig. 4).

**Fig. 4 - Modello Bari. Stralcio delle relazioni funzionali in banchina**



**LEGENDA** T=terminalista; IS=impresa servizi (art. 16);  banchina pubblica  
 → *Relazione diretta*    - -> *Relazione sottesa*

Fonte: Indagine Isfort 2012

Tra gli aspetti critici, è stata rilevata da alcuni intervistati, una sorta di malcontento tra imprese appartenenti allo stesso segmento di traffico, denunciato da aziende che accusano i concorrenti di utilizzare forme e regole non uguali per tutti, come anche l'*authority* di non vigilare e di non sanzionare a sufficienza i comportamenti irregolari. Tali questioni riguardano ad esempio il tipo di contratto applicato o ancora l'obbligatorietà dell'uso di mezzi adeguati per la movimentazione orizzontale. Inoltre, alcune imprese di servizi criticano il comportamento ritenuto poco rispettoso dei lavoratori portuali, i quali appaiono, a detta degli

interlocutori, poco corretti nei confronti di coloro che offrono loro il lavoro, retaggio secondo alcuni del modo di lavorare dell'Ex Compagnia (ne deriva, secondo loro, una eccessiva anarchia e uno scarso rispetto della puntualità e dei ruoli).

Per quanto concerne la pratica degli appalti di parte del ciclo operativo dei servizi portuali ad imprese esterne, i punti di vista degli intervistati appaiono poco concordi. C'è chi, come nel caso dell'Autorità portuale e di alcune imprese art.16, afferma che non vi sono appalti o sub-appalti ad aziende esterne al porto, ad esclusione dei servizi di pulizia o poco altro, e c'è chi invece la considera una consuetudine mediamente diffusa, con lavori che richiedono, però, livelli di specializzazione medio-basso (e con una percentuale minore del 30% di tale lavoro appaltato all'esterno).

**L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE.** L'ingresso dei sistemi informatici e l'evoluzione tecnologica di mezzi e strumenti di movimentazione merci hanno comportato la sostituzione di una parte consistente del lavoro umano e una nuova definizione dei ruoli e funzioni degli addetti portuali, mentre per alcuni hanno anche permesso un più rapido accesso alle informazioni e un miglioramento generale delle condizioni lavorative. Al contrario, per tre rappresentanti di aziende l'impatto delle nuove tecnologie non ha comportato nessuna sostanziale variazione nell'organizzazione del lavoro. Questi ultimi, infatti, non ritengono che l'impatto tecnologico abbia influito nella sostituzione del lavoro umano in nessun segmento di traffico (né RO-RO, né merci varie o rinfuse solide), mentre in merito all'influenza delle tecnologie sull'incremento del traffico, sembrano esservi pareri differenti: elevato nel caso della movimentazione di merci varie quali impianti eolici o casse, medio nella movimentazione delle rinfuse solide e del legname, basso nel segmento RO-RO. Tutti concordano nel considerare medio l'impatto sulla movimentazione delle merci containerizzate, sia per quanto riguarda la crescita del traffico, sia nella sostituzione di lavoro umano.

Le nuove tecnologie rappresentano poi una componente fondamentale e richiedono una formazione di base high-tech soprattutto per alcune figure professionali quali il carrellista, il controllore delle merci o il gruista e lo spuntatore, mentre influiscono meno, sempre a detta degli intervistati, sugli addetti alle attività di stivaggio, rizzaggio e derizzaggio, ma anche dei pesatori, figura quest'ultima meno rilevante, in quanto la pesatura – secondo alcuni - non riveste più un obbligo doganale per le merci comunitarie.

**LA FLESSIBILITÀ.** In merito alla programmabilità delle attività portuali nelle diverse tipologie di traffico, non emerge un parere particolarmente omogeneo da parte degli intervistati; sembra esservi infatti una valutazione su un livello di programmabilità medio/basso per le merci containerizzate, mentre non vi è propriamente uniformità di opinione in merito allo stadio di programmabilità di rinfuse solide (che tendono però verso una bassa possibilità di programmare), merci varie e RO-RO (che variano dal medio a nessun livello di programmabilità).

La comunicazione dei turni è mediamente giornaliera, tranne nel caso di imprese art.16 che offrono servizi portuali maggiormente programmabili, in cui la comunicazione dei turni può avere cadenza mensile o settimanale e le variazioni di turno avvengono sporadicamente o raramente con circa due giorni di anticipo nella comunicazione di tale variazione.

Per il *pool* di lavoro temporaneo, gli effetti della flessibilità della programmazione sull'organizzazione interna del lavoro sembrano in linea con quanto mediamente registrato a carico delle imprese art. 17 negli scali finora presi in considerazione. La comunicazione turni è, infatti, giornaliera, le variazioni di turni molto frequenti e comunicate di solito qualche ora prima. Il ricorso al lavoro straordinario incide tra il 6 e il 20%, mentre per le altre imprese si attesta solitamente sotto il 5% e, solo in due casi, tocca la fascia dal 21 al 50%.

I principali motivi per cui viene coinvolto il *pool* riguardano prevalentemente l'insufficienza del personale dipendente interno rispetto ai picchi di domanda o perché ci si trova in condizioni di dover gestire l'arrivo contemporaneo di un numero elevato di navi. A volte il lavoro temporaneo viene utilizzato nei casi della presenza di tipologie di merci da caricare/scaricare piuttosto varia, di condizioni meteo-marine imprevedibili o più raramente nei casi di difficoltà delle compagnie di navigazione a programmare sbarchi e imbarchi. Accade invece piuttosto di rado che le imprese portuali ricorrano al lavoro temporaneo per una propria convenienza economica.

**PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE.** La multi professionalità, la specializzazione e l'affidabilità sembrano essere i principali criteri di selezione del personale da parte delle imprese portuali pugliesi, seguiti dalla disponibilità e flessibilità su turni e mansioni e dall'esperienza. In nessun caso, invece, vengono indicati la convenienza economica o la forza fisica. L'operaio specializzato risulta il profilo di più difficile reperimento sul mercato per un terzo delle imprese intervistate, mentre per i due terzi non sembrano esservi profili professionali difficilmente rintracciabili; tra le figure professionali sembrano in parte scarseggiare (anche se la maggior parte

delle imprese non ritiene, anche in questo caso, di individuare figure non reperibili) gruisti e addetti alle attività di stivaggio, rizzaggio e derizzaggio.

In quanto al livello di istruzione, negli organici delle imprese portuali risulta ampiamente prevalente la presenza di lavoratori in possesso della licenza media, seguita da quella elementare, mentre tra i profili maggiormente ricercati risultano diplomati (sia provenienti da istituti professionali, sia da istituti di istruzione secondaria superiore) e, in misura ridotta, ancora personale in possesso della licenza media.

La formazione professionale dei lavoratori portuali viene ritenuta sufficiente o discreta, mentre in un unico caso viene valutata ottima; tendenzialmente le imprese preferiscono formare direttamente sul campo il personale neo-assunto.

D'altro canto, l'Autorità portuale - proprio per l'importanza del sistema marittimo portuale nell'economia pugliese - considera fondamentale innestare forme di intervento pubblico volte a qualificare le risorse umane e ad intervenire sulla formazione professionale del settore. In proposito ritiene utile formare figure tecniche di elevata qualificazione e specializzazione in settori quali quello dell'ambiente, sicurezza, innovazione organizzativa e tecnologica.

**APPLICAZIONE DEL CCNL PORTUALI.** Non a tutti i dipendenti viene applicato il Contratto Nazionale dei Lavoratori Portuali (come già segnalato, viene applicato anche il contratto del commercio e quello trasporti merci e logistica), anche se l'Autorità Portuale - oltre a controllare l'effettiva utilizzazione da parte delle imprese portuali di dipendenti regolarmente contrattualizzati - dichiara di verificare comunque la compatibilità di eventuali diversi contratti applicati dalle imprese autorizzate ad operare in porto con quanto previsto dal CCNL dei lavoratori portuali. In merito alla periodicità con cui tali verifiche vengono effettuate, le opinioni dei rappresentanti delle imprese intervistati differiscono: più della metà le giudica saltuarie o inesistenti (art.17 e Silos granari), un 20% molto frequenti e altrettanti periodiche. In generale, questo appare un punto "dolente", in quanto alcune imprese art.16 contestano, come già detto, l'ineguale trattamento contrattuale per aziende tra loro appartenenti allo stesso settore e operanti all'interno dello stesso segmento di traffico, anche se si tratta di aziende che, pur includendo il lavoro portuale, svolgono la loro attività principale altrove.

In merito agli effetti prodotti dalla sua introduzione e conseguente applicazione, secondo gli intervistati è stato tendenzialmente positivo sia per i lavoratori che per le imprese, nonché per la competitività del porto

(anche se, per circa un terzo di essi, tale impatto è risultato ininfluente in tutti e tre i casi).

Sembra invece scarsamente diffusa la conoscenza di forme di contrattazione di secondo livello, la quale comunque laddove è conosciuta e applicata non raggiunge mai un peso rilevante.

**GLI EFFETTI DELLA L.84/94.** Le imprese autorizzate ad operare nel porto di Bari sembrano piuttosto concordi nell'avere, in linea generale, un giudizio positivo in merito alla riforma portuale e ai suoi effetti. Essa è stata, infatti, un successo sotto il profilo dell'assetto giuridico e di organizzazione del lavoro, parziale dal punto di vista economico. Tuttavia, tale successo non sembra essere completo per tutti in quanto, pur contribuendo ad un rinnovamento del sistema portuale, non ha di fatto dato vita del tutto a nuovi modelli di *governance* né ad un rinnovamento organizzativo reale. Il risultato complessivo, secondo alcuni, è stato indebolito da un'attuazione "a maglie larghe" che ha lasciato uno spazio interpretativo eccessivo ai singoli porti producendo decodificazioni e nuovi assetti piuttosto diversi gli uni dagli altri. Altri, come l'Autorità Portuale, sono del parere che si tratti di una "griglia normativa" che definisce il contesto, mentre organizzazione, *governance* e altri aspetti dipendono poi dai comportamenti concreti delle imprese e dell'*Authority* stessa<sup>49</sup>.

In merito alla riorganizzazione del lavoro portuale, circa la metà degli intervistati concorda nell'affermare che la Legge abbia contribuito al rilancio competitivo dei porti italiani, rendendo maggiormente flessibile il lavoro con ripercussioni positive sul livello di competitività degli scali nazionali; su tale posizione non concordano altri che ritengono che essa, sotto questo punto di vista, non abbia comportato alcuna modifica rilevante o abbia addirittura peggiorato la situazione. Andrebbe pertanto rivisitata almeno in parte, garantendo maggiore flessibilità rispetto ai vincoli giuridici-burocratici (es autoproduzione/servizi), negli aspetti legati all'autonomia dell'*Authority* e in quelli degli appalti e delle sub concessioni (art.45 bis), infine in alcuni aspetti propri dell'organizzazione del lavoro portuale (quali l'utilizzo del lavoro interinale per le imprese art.16 e regime di cassa integrazione).

Ciononostante, la legge di riforma ha raggiunto alcuni tra gli obiettivi che si era predeterminata. L'apertura ai privati ha portato nello scalo pugliese

---

<sup>49</sup> A tale proposito, in più interventi e documenti strategici e di contesto, l'Autorità del porto di Bari punta all'integrazione con il territorio e si propone di passare da un modello gerarchico ad un modello di vicinanza all'utenza e di coinvolgimento degli attori economici, sociali ed istituzionali a livello territoriale.

senza dubbio un miglioramento delle condizioni lavorative e l'innalzamento della qualità dei servizi, nonché secondo alcuni anche un processo di rinnovamento dei mezzi meccanici e l'introduzione di innovazioni tecnologiche nei cicli operativi. Sembra essere riconosciuto, dai più, anche il supporto da parte di alcune componenti pubbliche (in particolare Autorità portuale e, in seconda battuta, Capitaneria di Porto), mentre in misura minore quello da parte di altre segmentazioni pubbliche come la Dogana o le autorità fitosanitarie.

Per quanto riguarda, infine, la ridefinizione delle tariffe dei servizi/operazioni portuali avvenuta a seguito della riorganizzazione portuale prodotta dalla legge di riforma, sembra che esse siano rimaste sostanzialmente invariate nel periodo 2001-2005, mentre appaiono aumentate per alcuni le tariffe dei servizi dal 2006 ad oggi.

**SICUREZZA.** Appare generalmente positivo il giudizio sull'applicazione delle misure di *safety* imposte a livello nazionale e comunitario, le quali vengono considerate utili al miglioramento delle condizioni generali di lavoro all'interno del porto e al raggiungimento di una maggiore sicurezza per tutti i lavoratori portuali; anche se qualcuno sostiene, contrariamente, che hanno provocato un rallentamento delle attività con un aggravio in termini di competitività. A tal proposito, l'Autorità portuale di Bari si è particolarmente impegnata sulle tematiche della *safety* con una serie di attività affidate ad una società *in house* e riconosciute anche a livello generale. Tale impegno però non è stato sempre gradito dagli operatori portuali, i quali in qualche caso hanno giudicato la delimitazione dell'area di *security* un intervento poco efficace e motivo di rallentamenti (che si traducono quindi in aumento dei costi), trattandosi a loro giudizio di un'area di delimitazione troppo vasta.

Sotto il profilo organizzativo delle imprese portuali, l'Autorità ha vigilato affinché cessasse l'utilizzo di trattori stradali per la movimentazione "orizzontale" in favore dell'esclusivo utilizzo di trattori portuali (tug-muster). E inoltre al fine di accrescere il livello di sicurezza in attività svolte in condizioni di rischio elevato, l'Autorità portuale intende promuovere (come già accennato) l'utilizzo di segnalatori adeguatamente formati, provenienti dall'impresa art.17.<sup>50</sup> In merito all'effettivo quantitativo di formazione/informazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro svolto dai dipendenti delle imprese intervistate, tuttavia, non si hanno informazioni

---

<sup>50</sup> La problematica delle operazioni portuali di imbarco/sbarco dei semi-rimorchi è presente anche all'interno del progetto pilota "Slim-Safety" che si propone l'utilizzo di prototipi di apparati tecnologici in grado di ridurre il rischio per le persone nell'ambito di tali attività.

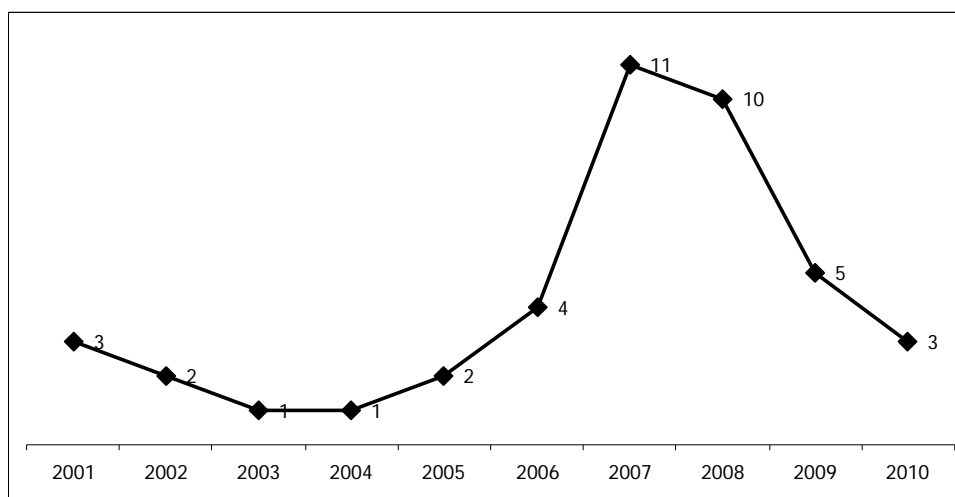
chiare. Alcuni – infatti - non rispondono e altri dichiarano di non superare la media del 20% di ore dedicate a tale formazione rispetto alle ore lavorate in un anno.

L'Autorità portuale sottolinea l'assenza generale di una politica delle risorse umane che corrisponde anche ad un scarsità di investimenti nell'innovazione e nelle tecnologie informatiche. Investire in termini formativi sul tema della sicurezza sul lavoro e sulle patenti necessarie per condurre gru e macchine operatrici complesse, nonché le questioni legate alla *security* portuale, appaiono le esigenze principali per i responsabili dell'*authority*.

Per quanto riguarda i dati sul numero di incidenti a persone (feriti e/o morti) con relative ore di assenza, si hanno a disposizione soltanto alcuni dati più recenti forniti dall'Autorità Portuale e qualche dato parziale dall'impresa art.17 e da alcune art.16.

La categoria di lavoratori maggiormente colpita sembra essere quella dei prestatori di lavoro temporaneo (soci e dipendenti dell'art.17) e i maggiori incidenti in porto sono accaduti nel corso di operazioni portuali (Graff. 2-3). Ciononostante non risulta che i soci e i dipendenti della coop. Art.17 abbiano svolto mai, almeno in questi ultimi due anni, alcun tipo di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, la quale viene fatta e in maniera parziale soltanto al personale avviato al lavoro di impresa dal *pool* proveniente da altre imprese interinali.

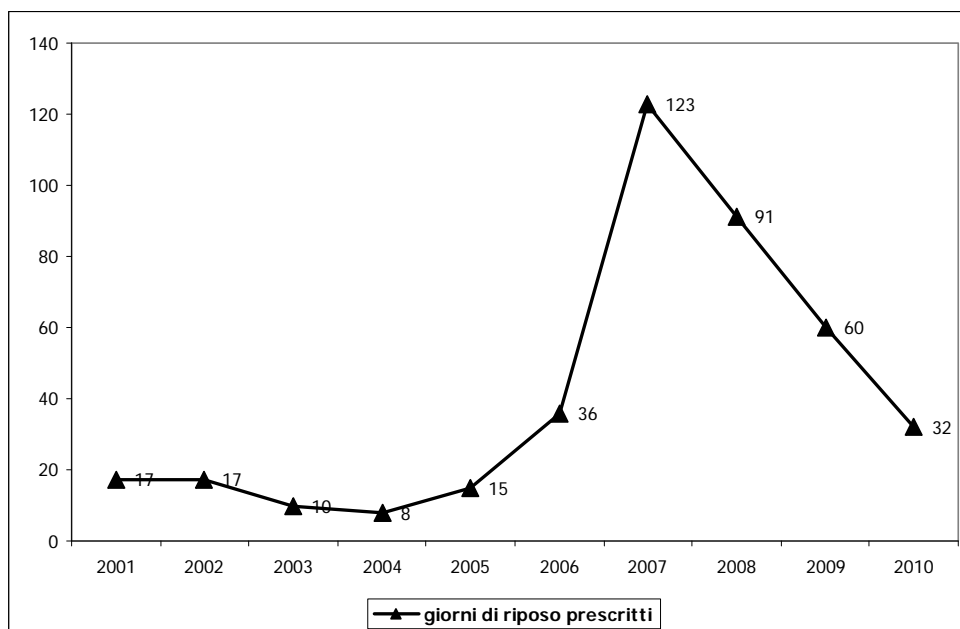
**Graf. 2 – Andamento degli infortuni in porto (a disposizione solo quelli riguardanti operazioni portuali)**



Fonte: elaborazione Isfort su dati AP Bari, 2012



**Graf. 3 – Giornate di inabilità**



*Fonte: elaborazione Isfort su dati AP Bari, 2012*

## Il porto di Bari in sintesi

<b>Traffici</b>		
Traffici (distribuzione % tonn.)	1. RO-RO	62,4%
	2. Rinfuse solide	35,6%
	3. Merci varie	1,0%
	4. Rinfuse liquide	0,5%
	5. Container	0,5%
	Liner	67%
	Non-liner	33%
<b>Imprese portuali</b>		
Impresa art. 17		PRESENTE
N. imprese art. 16+16bis		8
N. imprese art. 18		ASSENTE
Concessioni: durata min e max		-
<b>Forza lavoro</b>		
Addetti Imprese Portuali		101
Di cui addetti Imprese art. 16		77
Di cui addetti Imprese art. 18		/
Di cui addetti Imprese art. 17		24
<b>Operations</b>		
Livello diffusione Appalti		Nulla
Quota lavori appaltati		-
Banchina pubblica		DISPONIBILE <sup>(1)</sup>
Quota traffico banchina pubblica		100%

<sup>(1)</sup> La banchina del porto di Bari è esclusivamente pubblica.

Fonte: Indagine Isfort 2012

## ***IL PORTO DI PALERMO***

**ISTANTANEA DEL PORTO.** Nel porto di Palermo attualmente coesistono diverse attività alcune delle quali di recente sviluppo: l'attività cantieristica, il traffico commerciale (RO-RO e containers), il traffico passeggeri (con traffici in notevole aumento con riferimento ai crocieristi), le attività diportistiche.

Il trend di sviluppo dei traffici dello scalo siciliano, rilevabile dai dati statistici degli ultimi anni, pur registrando una lieve riduzione rispetto al 2008, conferma l'incremento del traffico RO-RO (da 3,9 milioni tonnellate del 1996 a circa 7,3 milioni di tonnellate del 2011) rispetto al totale delle merci movimentate che nel 2011 hanno raggiunto complessivamente 8,6 milioni di tonnellate circa<sup>51</sup>.

Una componente di fondamentale importanza di tali traffici, sia per l'Autorità portuale che per l'intera economia della città di Palermo, riguarda i crocieristi il cui movimento è aumentato notevolmente in questi ultimi anni.

Il porto ospita però anche traffico di merci con la movimentazione di container provenienti, via Gioia Tauro, da tutte le parti del mondo e destinati all'intero territorio siciliano. La restante tipologia di traffico riguarda le merci varie (*coils*, bande stagnate, pesce congelato, tubi, etc.) e le rinfuse solide (cereali, mangimi, materiale da costruzione, carbone, etc.).

All'interno del porto si trovano inoltre i Cantieri navali - tra i pochi esistenti nel Mediterraneo del sud - di proprietà della Fincantieri, sorti per costruire e ristrutturare navi passeggeri e merci, anche se l'attuale crisi ne minaccia fortemente la sostenibilità.

Anche se negli ultimi anni è stato avviato dall'Autorità Portuale un processo di razionalizzazione delle aree funzionali e sono stati realizzati alcuni adeguamenti tecnici che hanno permesso una migliore funzionalità del porto (regolarizzazione di banchine, prolungamento di moli, adeguamento funzionale di piazzali operativi), appare ancora piuttosto confusa la suddivisione delle diverse aree di traffico all'interno del porto, elemento di

---

<sup>51</sup> Tali dati sono comprensivi delle merci movimentate, oltre che nello scalo palermitano, anche nel porto di Termini Imerese. Infatti, con decreto del Ministero dei Trasporti datato 23 luglio 2007, la circoscrizione territoriale dell'Autorità Portuale di Palermo è stata estesa al porto di Termini Imerese. Il traffico Ro-ro relativo al solo porto di Palermo ammonta a 5.040348 tonnellate su un totale di circa 6.147.000 tonnellate.

debolezza dell'organizzazione degli spazi in banchina che si manifesta in tutta la sua negatività soprattutto nei periodi di maggiore flusso turistico e vacanziero. Complesse risultano anche le operazioni di raggiungimento dell'ingresso al porto, area molto congestionata a causa del traffico cittadino (per cui i mezzi pesanti impiegano notevole tempo per raggiungere il porto, dovendo attraversare l'intero agglomerato urbano).

Infine, con la recente approvazione del nuovo Piano Regolatore Portuale, si prevede una quasi totale dismissione del settore merci che verrà spostato a Termini Imerese, mentre è previsto lo sviluppo del porto di Palermo in misura preponderante nel settore turistico e crocieristico.

Nel porto è disponibile esclusivamente una banchina pubblica, all'interno della quale viene gestito il totale del traffico commerciale portuale (non esistono pertanto, al momento, banchine in concessione).

Più dell'80% del volume delle merci movimentate oggi, si configura come traffico di linea, mentre il restante scarso 20% è il risultato del traffico non di linea (leggermente maggiore in entrata). Per quanto concerne i mercati di origine e destinazione, il traffico RO-RO e quello (molto minore) delle rinfuse liquide si esauriscono prevalentemente all'interno dell'ambito nazionale, mentre le rinfuse solide sono movimentate prevalentemente nell'area Mediterranea e Medio-orientale (per il 75%) ed infine le merci varie provengono e sono destinate dai/ai mercati europei non mediterranei (per il 94%).

All'interno dello scalo siciliano, oltre all'impresa art.17, sono attive 7 imprese art.16, mentre al momento della realizzazione dell'indagine non esistevano imprese terminaliste art.18, anche se era in progetto per il mese di febbraio la messa in bando di una gara per una concessione, andata però poi deserta e da indire nuovamente a breve termine.

**FORZA LAVORO.** Secondo i dati forniti dall'Autorità portuale, all'interno dello scalo palermitano lavorano 308 addetti: 198 dipendenti delle imprese autorizzate ad operare in porto come art. 16 e 110 tra soci e dipendenti della cooperativa art.17, i quali costituiscono il *pool* di lavoro temporaneo.

C'è da rilevare come, oltre a non essere presenti imprese propriamente terminaliste, sono sostanzialmente due le imprese art.16 che si spartiscono i traffici della banchina, occupandosi l'una di operazioni e servizi commerciali nei porti di Palermo e Termini Imerese, l'altra della movimentazione dei container (quest'ultima ha la concessione del terminal, ma non è di fatto un art. 18). Esse tra l'altro sono sorte di recente (settembre 2011) rilevando la concessione della azienda monopolista del traffico merci palermitano, trasformatasi oggi in società fornitrice di

consulenze in altri settori – oltre al personale che, sostanzialmente, è confluito nelle due nuove società.

In relazione all'andamento dell'occupazione, i dati a disposizione sono piuttosto scarsi, tuttavia è stato possibile rilevare come vi sia stato un incremento del numero di ore uomo avviate al lavoro da parte dell'impresa art.17 (da 93.798 del 2006 a 142.752 del 2010).

La forza lavoro che caratterizza la Cooperativa è per il 75% formata da soci e per il 25% da prestatori di lavoro interinale; il numero di lavoratori a tempo indeterminato è rimasto stabile nell'arco dei 10 anni presi in considerazione (2001-2010), mentre è aumentato il ricorso al lavoro interinale.

Il rapporto di lavoro che caratterizza le principali imprese art. 16 dello scalo siciliano è l'assunzione a tempo indeterminato, tipologia cresciuta all'interno delle società soprattutto nell'arco degli ultimi anni. Altre imprese di dimensioni minori utilizzano il contratto a tempo indeterminato per il 70% dei propri lavoratori, mentre si servono anche di altre formule per il restante 30% (a tempo determinato, apprendistato professionalizzante).

Il contratto applicato da tutti è il CCNL lavoratori portuali.

**MODELLO ORGANIZZATIVO.** Il ricorso al *pool* di lavoro temporaneo è presente per la maggior parte dei traffici tradizionali (in particolare RO-RO e traghetti per il 70%, merci containerizzate per un 20%, rinfuse solide per il 15% e merci varie per un 5%) e, anche in base a quanto testimoniano i dati su turnazioni e ore-uomo lavorate, tale tipologia di lavoro è molto richiesta in quanto le aziende art.16 presenti in porto sono spesso sotto-dimensionate. Sono soprattutto le due aziende nate di recente (e "figlie" della Newport), le principali utilizzatrici del lavoro temporaneo in porto (quasi al 100%) che per il 75% è rappresentato da soci e dipendenti dell'impresa art.17 e per il 25% circa da lavoratori interinali<sup>52</sup>, mentre le altre imprese di ridotte dimensioni utilizzano quasi esclusivamente personale alle proprie dipendenze.

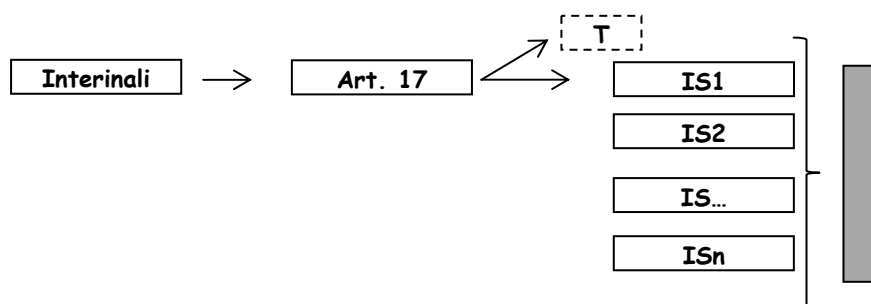
L'impresa portuale art.17, a detta dei suoi rappresentanti, non ha una storia "forte" come nel porto di Ravenna, ma viene utilizzata semplicemente perché serve forza lavoro per le operazioni portuali, anche se non è, secondo il parere dei responsabili intervistati, direttamente legata alla ex Compagnia portuale di Palermo.

---

<sup>52</sup> Per il lavoro interinale si ricorre ad una piccola agenzia interinale, la ICP.

Si rileva inoltre una certa confusione tra la titolarità delle imprese art. 16 e quelle art.18 (alcuni responsabili delle aziende art. 16 si definiscono in qualche caso art. 18). Anche per quanto concerne la pratica degli appalti di parte del ciclo operativo dei servizi portuali ad imprese esterne, la situazione non appare chiara e i punti di vista degli intervistati poco omogenei. C'è chi, infatti, come nel caso dell'Autorità Portuale fa rilevare un'assenza totale di tali esternalizzazioni o subappalti, c'è chi invece la considera una consuetudine abbastanza diffusa (con una percentuale che oscilla tra il 50 e il 70% di tale lavoro appaltato all'esterno) (Fig. 5).

**Fig. 5 - Modello Palermo. Stralcio delle relazioni funzionali in banchina**



**LEGENDA** T=terminalista; IS=impresa servizi (art. 16);  banchina pubblica  
 → *Relazione diretta*    - -> *Relazione sottesa*

Fonte: Indagine Isfort 2012

**L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE.** In linea generale, l'impatto delle nuove tecnologie è stato giudicato dagli intervistati considerevole. La maggior parte di essi, infatti, concorda nel rilevare che l'ingresso dei sistemi informatici e l'evoluzione tecnologica di mezzi e strumenti di movimentazione merci hanno comportato sia una ridefinizione dei ruoli e funzioni degli addetti portuali, sia la sostituzione di una parte consistente del lavoro umano. Ciò è avvenuto - tanto per quanto riguarda l'incremento dei traffici quanto nella sostituzione del lavoro umano - soprattutto nei traffici tradizionali (rinfuse solide e merci varie), in quanto è il segmento di traffico di gran lunga più sviluppato all'interno del porto, ma anche seppur in misura media nel traffico containerizzato. Gli esiti di maggior rilevanza dell'impatto tecnologico sulla formazione delle figure professionali, si registrano, per alcuni, a carico degli addetti alle attività di stivaggio,

rizzaggio e derizzaggio, ma anche dei carrellisti e gruisti e, in alcuni casi, degli spuntatori e controllori delle merci per i quali la conoscenza delle componenti high-tech di base è divenuta indispensabile per poter lavorare in porto.

**LA FLESSIBILITÀ.** Secondo le esperienze degli intervistati, in linea generale il livello della programmabilità delle attività portuali risulta medio per le merci containerizzate e per il traffico traghetti, mentre risulta piuttosto basso per le merci varie e le rinfuse solide. La comunicazione dei turni è mediamente giornaliera, tranne nel caso di imprese art.16 che offrono servizi portuali maggiormente programmabili (movimentazione e stoccaggio merci solide e liquide, supporto allo sdoganamento, magazzino IVA e custodia temporanea), in cui la comunicazione dei turni ha cadenza mensile, le variazioni di turno avvengono sporadicamente con circa due giorni di anticipo per comunicare tale eventuale variazione.

Per il *pool* di lavoro temporaneo gli effetti della flessibilità della programmazione sull'organizzazione interna del lavoro sembrano in linea con quanto mediamente registrato a carico delle imprese art. 17 negli scali finora presi in considerazione. La comunicazione turni è infatti giornaliera, le variazioni di turni abbastanza frequenti e comunicate di solito qualche ora prima. Il ricorso al lavoro straordinario incide tra il 6 e il 20%.

I principali motivi per cui viene coinvolto il *pool* riguardano prevalentemente l'insufficienza del personale dipendente interno rispetto ai picchi di domanda o l'arrivo contemporaneo di un numero elevato di navi. A volte il lavoro temporaneo viene utilizzato nei casi della presenza di tipologie di merci da caricare/scaricare piuttosto varia, e per l'incompatibilità della programmazione di lungo periodo con le caratteristiche del trasporto marittimo; accade invece di rado che le imprese portuali ricorrano al lavoro temporaneo per una propria convenienza economica.

**PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE.** La multi professionalità sembra essere il principale criterio di selezione del personale da parte delle imprese portuali palermitane, seguito dalla specializzazione, ma anche dalla disponibilità e flessibilità su turni e mansioni, in pochissimi casi si rileva l'importanza dell'affidabilità e dell'abilità nell'uso di strumentazioni informatiche e tecnologiche nel processo di scelta del personale. L'operaio specializzato sembra essere il profilo di più difficile reperimento sul mercato e carrellisti e gruisti le figure professionali maggiormente ricercate.

In quanto al livello di istruzione, negli organici delle imprese portuali risulta prevalente la presenza di lavoratori in possesso della licenza media, seguita

da quella elementare, mentre tra i profili maggiormente ricercati risultano senz'altro i diplomati e i laureati.

La formazione professionale dei lavoratori portuali viene ritenuta discreta in alcuni casi, insufficiente in altrettanti, in un solo caso viene valutata ottima.

**APPLICAZIONE DEL CCNL PORTUALI.** Secondo quanto dichiarato dagli intervistati, a tutti i dipendenti che operano all'interno dello scalo siciliano viene applicato il CCNL portuali. I controlli svolti da parte dell'Autorità portuale per verificarne l'applicazione inoltre appaiono periodici, anche se vengono considerati non sempre efficaci.

In merito agli effetti prodotti dall'applicazione di CCNL portuali, i giudizi espressi dagli operatori appaiono piuttosto divergenti. Le conseguenze della sua applicazione sulle imprese e sui lavoratori sono considerate positive o molto positive mentre, quando si parla della competitività del porto, gli esiti variano da positivi a indifferenti. Il rappresentante dell'art. 17 esprime invece un giudizio negativo in merito all'impatto dell'introduzione del CCNL portuali sui lavoratori in quanto ritiene che esso abbia senza dubbio un impatto positivo e tutelativo nei confronti dei lavoratori inquadrati in quel modo, ma diviene negativo nel momento in cui tali condizioni contrattuali non vengono applicate per i lavoratori di altre imprese.

La contrattazione di secondo livello sembra piuttosto diffusa tra le imprese portuali dello scalo palermitano, soprattutto in alcuni settori come quello dei container all'interno del quale tende ad integrare la contrattazione collettiva con un peso che si aggira, rispetto alla retribuzione complessiva degli addetti, intorno al 30%.

**GLI EFFETTI DELLA L.84/94.** Il giudizio degli intervistati in merito agli effetti prodotti dalla legge di riforma del sistema portuale si presenta complessivamente positivo, anche se piuttosto articolato e variegato.

Sembrano piuttosto uniformi i giudizi in merito al fatto che essa abbia rappresentato un successo giuridico, mentre sono più controversi i giudizi in merito al suo valore sotto l'aspetto organizzativo del lavoro e propendono per un giudizio negativo i punti di vista relativi al contributo della legge sul versante economico. Tuttavia nessun interlocutore ne ha dato un giudizio completamente negativo (considerandola fallimentare in tutti gli aspetti) ed i più concordano nel definirlo un successo parziale, perché pur determinando nuovi modelli di *governance* non è stata comunque in grado di scardinare realmente la precedente organizzazione interna che ha continuato il più delle volte a rimanere pesante e antiquata. Nonostante ciò, viene comunque riconosciuto dai più il raggiungimento di una maggiore flessibilità nella riorganizzazione del lavoro.



Il principale obiettivo che la L.84/94 non ha saputo raggiungere, secondo molti, è l'apertura al mercato concorrenziale da parte dei porti. Andrebbe senz'altro effettuata, secondo gli interlocutori, una rivisitazione complessiva della legge che metta in atto procedure di controllo maggiori, dia regole certe e comuni per tutti, faccia applicare tariffe minime e il CCNL portuali per ogni impresa presente in porto che intende effettuare operazioni e/o offrire servizi. Un quadro normativo e regolamentato che debba essere rispettato ed applicato da tutti, anche nei porti minori che magari non sono soggetti a controlli capillari o all'*authority*. Secondo gli esponenti delle imprese portuali più rappresentative, infatti, la competitività del porto attualmente si fonda soltanto su chi attira le merci e il mercato, spesso non rispettando le regole o giocando al ribasso sulle tariffe e non sull'offerta migliore o sul servizio più concorrenziale. Per evitare la cosiddetta concorrenza sleale potrebbe essere attivato, secondo loro, come nel sistema aeroportuale, un ente che detti e controlli regole (uguali per tutti), una sorta di Autorità portuale centrale, a livello nazionale.

Tuttavia, la legge di riforma ha raggiunto alcuni tra gli obiettivi che si era prefissata: l'apertura ai privati ha portato nello scalo siciliano un miglioramento delle condizioni lavorative e l'innalzamento della qualità dei servizi, nonché un processo di rinnovamento dei mezzi meccanici e l'introduzione di innovazioni tecnologiche nei cicli operativi. Sembra essere meno riconosciuto, invece, il sostegno della componente pubblica nelle sue diverse articolazioni, ad esclusione in parte dell'Autorità portuale e della Capitaneria di porto.

Per quanto riguarda, infine, la ridefinizione delle tariffe dei servizi/operazioni portuali avvenuta a seguito della riorganizzazione portuale prodotta dalla legge di riforma, sembra che esse siano rimaste sostanzialmente invariate sia nel periodo 2001-2005, sia dal 2006 ad oggi (in quest'ultimo periodo sembrano diminuite in qualche caso).

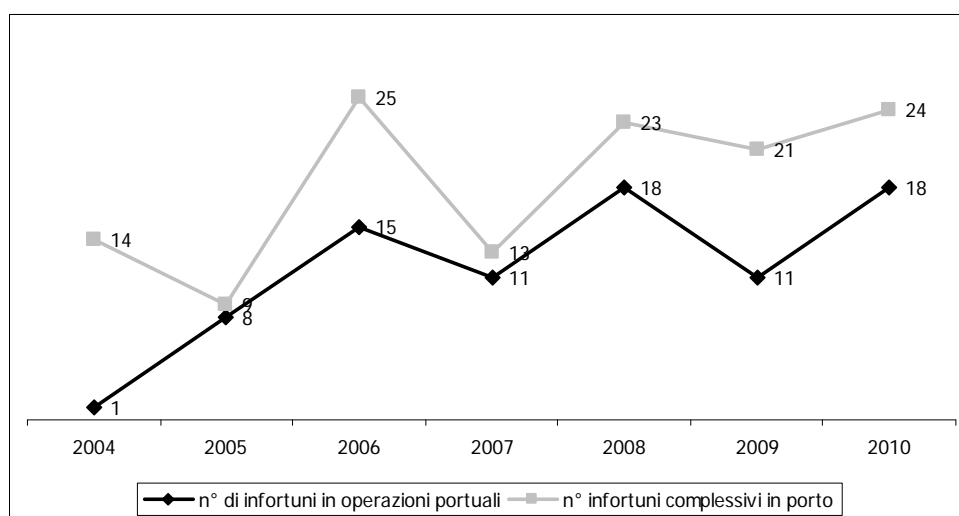
**SICUREZZA.** In merito alla sicurezza sul lavoro, c'è da dire che nel porto di Palermo non esiste un ente/organismo preposto al monitoraggio statistico e/o un presidio sanitario all'interno dello scalo. Quest'ultimo esisteva fino a qualche anno fa, poi è stato chiuso per mancanza di risorse economiche. Attualmente il Comitato di Igiene e Sicurezza è impegnato a far istituire un punto di primo soccorso con il supporto di una autoambulanza.

Poco più della metà degli intervistati considera rilevanti gli effetti della legge 84/94 sulla sicurezza sul lavoro, mentre gli altri sono concordi nell'affermare che tale legge non ha prodotto alcuna conseguenza sulla questione; appare invece complessivamente positivo il giudizio sull'applicazione delle misure di *safety* imposte a livello nazionale e

comunitario, le quali vengono considerate utili al miglioramento delle condizioni generali di lavoro e al raggiungimento di una maggiore sicurezza per tutti i lavoratori portuali. Le ore effettive di formazione/informazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dai dipendenti delle imprese intervistate sono molto poche (non superano la media del 10% rispetto alle ore lavorate in un anno), (solitamente, viene svolto il corso di formazione standard di circa 3 gg.).

Infine, sui dati relativi al numero di incidenti a persone (feriti e/o morti) con relative ore di assenza, le informazioni sono molto scarse; vi sono a disposizione soltanto alcuni dati più recenti forniti dall'impresa art.17 (anche se non completi) e quelli decisamente parziali provenienti dall'Autorità portuale. Da essi è possibile intuire che la categoria di lavoratori maggiormente colpita è quella dei prestatori di lavoro temporaneo (soci e dipendenti dell'art.17) e i maggiori incidenti in porto sono accaduti, in linea di massima, nel corso di operazioni portuali (Graf. 4).

**Graf. 4 - Andamento degli infortuni in porto**



Fonte: Elaborazione Isfort su dati AP Palermo, 2012

## Il porto di Palermo in sintesi

<b>Traffici</b>		
Traffici (distribuzione % tonn.)	1. RO-RO	79,8%
	2. Rinfuse liquide	12,6%
	3. Container	5,1%
	4. Rinfuse solide	1,9%
	5. Merci varie	0,6%
	Liner	81,5%
	Non-liner	18,5%
<b>Imprese portuali</b>		
Impresa art. 17	PRESENTE	
N. imprese art. 16+16bis	7	
N. imprese art. 18	ASSENTE	
Concessioni: durata min e max	-	
<b>Forza lavoro</b>		
Addetti Imprese Portuali	308	
Di cui addetti Imprese art. 16	198	
Di cui addetti Imprese art. 18	/	
Di cui addetti impresa art. 17	110	
<b>Operations</b>		
Livello diffusione Appalti	Basso	
Quota lavori appaltati	Meno del 30%	
Banchina pubblica	DISPONIBILE <sup>(1)</sup>	
Quota traffico banchina pubblica	100%	

<sup>(1)</sup> La banchina del porto di Palermo è esclusivamente pubblica.

Fonte: Indagine Isfort 2012