



## Occupazione, Livorno e Piombino in tenuta

**Tiene l'occupazione nei porti di Livorno e Piombino anche se permangono delle criticità sullo stato di salute dell'Agenzia del Lavoro in Porto, sulla qualificazione professionale e sulla parità di genere, tema su cui c'è ancora tanta strada da fare**

*E' questa la fotografia scattata dall'ultimo aggiornamento annuale (2023) del Piano Organico Porti (POP), l'importante documento strategico per realizzare il quale la Port Authority si è avvalsa della collaborazione dell'ISFORT (Istituto Superiore di Formazione e Ricerca per i Trasporti)*

### **I numeri**

I dati forniti dallo studio - presentati ieri in Commissione Consultiva e oggi ai membri dell'Organismo di Partenariato e del Comitato di Gestione dal Responsabile Osservatorio Logistica e Trasporto merci di ISFORT, **Andrea Appetecchia** - mettono in evidenza come il numero complessivo dei camalli di Livorno e Piombino sia diminuito tra il 2022 e il 2023 di 46 unità, arrivando a un totale di 1767 dipendenti, di cui 1499 operativi (diminuiti di 133 unità) e 268 amministrativi (aumentati invece di 87 unità).

Guardando alle dinamiche interne ai singoli scali, lo studio fa osservare come il calo degli operativi in porto sia concentrato di più nel Porto di Livorno (dove la forza lavoro è dimagrita di 101 addetti) che non in quello di Piombino (-32 addetti).

Il numero complessivo di addetti del porto di Livorno ha subito una decisa contrazione soprattutto tra le imprese concessionarie (-59) e, in misura minore tra le imprese portuali autorizzate allo svolgimento delle operazioni e dei servizi portuali (-20 addetti).

Nel porto di Piombino la forza lavoro è composta nel suo complesso da 272 persone. Rispetto al 2022 è stato registrato un decremento dell'8,4%. Anche in questo caso, al decremento degli operativi, passati tra il 2022 e il 2023 da 271 a 232 persone, ha fatto da contraltare l'aumento degli amministrativi, cresciuti di 7 unità, da 26 a 33 persone.

Come già anticipato, la maggior parte delle nuove posizioni registrate nel corso del

2023 riguardano le funzioni amministrative, in particolare nelle imprese ex art. 18, che nel solo Porto di Livorno sono aumentate del 58% (+80 addetti).

“Dal 2019 in poi la flessione dell’organico portuale è stata piuttosto omogenea su tutte le componenti del lavoro portuale, anche a causa dell’evento pandemico COVID-19” si legge nel POP.

“Tuttavia, mentre gli addetti amministrativi sembrano aver recuperato nel periodo 2022-2023 la riduzione cumulata dal 2020 al 2022 (con un differenziale positivo di 13 unità tra il 2009 e il 2023), quelli operativi, dopo un timido rimbalzo nel 2022, sembrano aver ripreso la curva discendente (rispetto al 2019 mancano all’appello 82 addetti)”.

### **I nuovi approfondimenti**

Rispetto al POP precedente - nel quale, pure, erano stati segnalati quali punti di debolezza la sovraesposizione della forza lavoro ai rischi associati alla volatilità del traffico, la scarsa qualificazione professionale del pool di manodopera chiamato alla fornitura di lavoro temporaneo e la sua particolare fragilità in presenza di un’ampia forza lavoro disponibile presso le altre imprese portuali, impiegate con funzioni analoghe a quelle svolte dal pool, ma con costi più bassi - il documento fa un ulteriore passo in avanti, andando ad approfondire le dinamiche del lavoro portuali all’interno degli scali portuali.

Quattro i focus presi in considerazione: il contributo del lavoro femminile, la questione dell’anzianità anagrafica del personale, l’analisi delle mansioni in porto, il tema delle inabilità.

### **La parità di genere**

In ordine al tema della parità di genere, lo studio sottolinea come nel solo porto di Livorno la quota complessiva del lavoro femminile si attesti oggi attorno all’11% del totale. Se i lavoratori maschi sono complessivamente 1356, le lavoratrici sono 163. Si tratta di un valore percentuale particolarmente basso se si considera che le donne lavoratrici rappresentano, in media, oltre il 42% degli occupati del Paese. La quota delle lavoratrici si assottiglia ulteriormente se si circoscrive l’analisi alle sole attività operative, nelle quali le donne rappresentano il 6% (78) rispetto ai 1.182 maschi (94%).

Per quanto riguarda le mansioni strettamente amministrative la quota di donne occupate è decisamente più robusta, anche se si tratta di un universo molto più contenuto (252 addetti) rispetto a quello delle attività operative (1.272 addetti). Tuttavia la quota femminile in questo settore sale al 37% avvicinandosi alla media nazionale del 42%.

Molto più contenuta è la presenza femminile nel lavoro portuale nello scalo di Piombino dove sono presenti solo 7 donne, due impegnate in banchina e cinque nelle attività amministrative.

Spostando l’attenzione infine sulle prospettive di assunzione si può notare che, per quanto riguarda la ripartizione del lavoro per generi, nel prossimo triennio la predominanza maschile sarà ulteriormente consolidata poiché, nel caso di Livorno, le

aziende prevedono l'assunzione di 62 uomini e di sole 4 donne, mentre nel porto di Piombino si stima di assumere nel medesimo periodo 18 uomini e nessuna donna.

### **L'anzianità anagrafica**

Lo studio evidenzia poi come ad oggi poco meno di un lavoratore su 10 che opera nei porti dell'AdSP MTS abbia più di 60 anni d'età. In particolare nel Porto di Livorno sono 124 su 1.492, mentre in quello di Piombino sono 28 su 267.

Il problema più rilevante che riguarda i lavoratori over 60 è rappresentato dal fatto che oltre la metà di questi è ancora oggi impiegato in attività usuranti, ovverosia in tutte quelle mansioni che riguardano la movimentazione di mezzi e di merci sulle banchine (rallista, addetto allo sbarco, smarcatore, gruista, ecc.). Lo stesso fenomeno si rileva nel contesto di Piombino dove il peso degli over 60 sale oltre il 15%, ed anche in questo caso circa tre quarti di essi è impegnato in attività operative usuranti

In estrema sintesi, il numero di addetti operativi (operai specializzati e generici) over 60 è di 21 addetti su 28 complessivi nel porto di Piombino (75%) e di 73 su 124 nel Porto di Livorno

### **Le mansioni lavorative**

L'analisi delle mansioni lavorative offre poi un altro importante scorcio sull'organizzazione del lavoro in porto. Ad oggi sette mansioni principali assorbono più di due terzi della forza lavoro (il 69,3% del totale) e sono legate alle attività operative di carico e scarico della nave (coordinatore/capo turno, gruista rallista polivalente, carrellista, addetto operazioni sbarco, addetto operazioni rizzaggio). Lo svolgimento di tali mansioni richiede, nel 44% dei casi, un operaio specializzato (Coordinatore/Capo Turno, Gruista e Rallista Polivalenti), mentre per tutte le altre mansioni (25,3%) è sufficiente un operaio generico.

Le figure impiegatizie rappresentano una quota decisamente più contenuta rispetto agli operativi, attestandosi a poco più del 10,5% della forza lavoro complessiva (Impiegati amministrativi, operativi e tecnici). Il restante 20,2% degli addetti si divide tra figure manageriali e con mansioni tecniche specialistiche (Responsabili e tecnici frigoristi, periti, ecc.).

### **La questione delle disabilità**

Come nei precedenti anni, il POP aggiornato al 2023 ha approfondito il tema delle disabilità prendendo in considerazione non solo le invalidità (totali o parziali) ma anche il complesso dei rischi e degli impedimenti al lavoro (esenzioni, malattie professionali, infortuni, malattie, ecc.) del complesso dei lavoratori.

Dallo studio è emerso, tra le altre cose, come la frequenza media delle ipotesi di impedimento sia decisamente superiore tra i dipendenti impiegati presso le imprese portuali ex art. 16 e l'agenzia ex art. 17.

La percentuale degli uomini e delle donne con invalidità (o che hanno subito infortuni) presso questi due soggetti rappresenta rispettivamente il 7 e il 9% del totale, mentre nel totale delle imprese la media si abbassa al 5 e al 7%.

Altro dato interessante: il numero medio di esenzioni per motivi sanitari è più elevato

per le donne che per gli uomini, mentre prendendo in considerazione la frequenza degli infortuni e dei giorni di assenza per infortunio, nelle imprese operative (art.16) hanno ricorrenze doppie rispetto a quelle medie in ambito portuale. La stessa cosa vale per le malattie professionali che ricorrono nel 2% dei casi a livello complessivo e nel 4% dei casi nelle imprese operative.

### **L'art. 17**

Il report sottolinea poi come la posizione dell'Agenzia del Lavoro Portuale, autorizzata ai sensi dell'art. 17, comma 5, alla fornitura di lavoro temporaneo all'interno dello scalo di Livorno, rimanga piuttosto precaria.

I dati critici continuano ad essere rappresentati dalla fragilità del pool di manodopera rispetto al complesso della forza lavoro delle imprese portuali specializzate nell'appalto di porzioni del ciclo operativo, soggetti impiegati con funzioni analoghe a quelle del pool e con cui quest'ultimo entra quindi in diretta competizione. Non è un caso che tra il 2021 e il 2022 il volume degli avviamenti dell'Agenzia sia costantemente diminuito a fronte invece di un'aumento dei turni lavorati dalle imprese ex art.16. Nell'ultimo anno, tuttavia, sia gli avviamenti dell'Agenzia che i turni complessivi delle imprese portuali hanno fatto registrare una netta contrazione rispetto all'anno precedente

Tra le criticità menzionate dal POP figurano poi la modesta gamma di competenze professionali possedute dai membri effettivi del Pool e la consistenza della quota dei dipendenti con inabilità. Si tratta di 16 persone parzialmente o totalmente esentate dallo svolgimento delle operazioni portuali.

### **Le dichiarazioni**

“Il documento delinea un percorso che dovrà definirsi nei prossimi mesi anche in relazione a un vero e proprio piano intervento sul quale gli impegnare gli uffici nel giro di qualche settimana” ha dichiarato il presidente dell'AdSP Luciano Guerrieri, sottolineando di voler arrivare a fine anno con una effettiva riorganizzazione del modello del lavoro portuale, un obiettivo reso ancora più necessario dalle tendenze esposte dal Piano Organico Porti.

“In questi anni, l'AdSP ha messo a terra una importante attività programmatica per accentuare la funzione di monitoraggio dei turni di lavoro che vengono prodotti dalle imprese portuali e dei volumi di traffico movimentati dalle stesse. Nell'annualità corrente, aumenteremo ulteriormente le attività di controllo, avvalendoci anche degli strumenti informatici messi a punto nell'ambito dello Sportello Unico Amministrativo per l'acquisizione telematica delle comunicazioni che ciascuna impresa autorizzata è tenuta a fornire all'AdSP in merito agli avviamenti del personale dipendente” ha concluso Guerrieri.

“Il documento predisposto dall'Area del Lavoro Portuale in collaborazione con ISFORT ci aiuterà a sviluppare i prossimi passaggi valutativi su un tema strategico” ha dichiarato il segretario generale Matteo Paroli. “Occorre studiare per l'Alp un nuovo modello di organizzazione più attinente al modo in cui oggi, a distanza di quasi 30 anni, si è sviluppata la logistica delle merci in transito nel porto

