

Contributo di

UNIPORT - Unione Nazionale Imprese portuali -

alla Struttura di Missione per le Politiche del Mare

su Lavoro e Formazione

29 maggio 2023

**Presentazione di UNIPORT**

UNIPORT- Unione Nazionale Imprese Portuali – è l’Associazione che aggrega e rappresenta aziende che svolgono nei porti italiani, in regime di autorizzazione ex art. 16 della legge n. 84 del 1994 e s.m. e i. o di concessione ex art. 18 della medesima legge, operazioni portuali (carico, scarico, deposito e movimentazione in genere delle merci e di ogni altro materiale), attività accessorie e complementari a quelle operazioni, altri servizi portuali, gestione di terminal per i traffici crocieristici e passeggeri.

Tra i primari scopi statutari UNIPORT ha quelli di rappresentare, assistere e - se richiesto - affiancare le imprese associate nei rapporti con le OO.SS. di settore essendo UNIPORT tra le associazioni datoriali stipulanti il CCNL dei lavoratori dei porti.

Aziende aderenti a UNIPORT operano tanto nei maggiori scali marittimi nazionali quanto in porti medio-piccoli; sono distribuite su tutti i versanti del territorio costiero, tanto a nord quanto a sud, ed a servizio di tutti i segmenti e tipologie di traffico portuale, dai contenitori ai Ro-Ro, dalle rinfuse ai carichi c.d. eccezionali; linee nazionali, di short sea shipping e traffici oceanici nonché (come detto) traffici passeggeri, crocieristi in particolare. Tra i nostri associati annoveriamo infatti stazioni marittime di primario livello ma anche imprese medio piccole e i maggiori terminal containers; in particolare il maggior terminal di transhipment (MCT di Gioia Tauro) ma anche grandi terminali a servizio di flussi merceologici a prevalente destinazione/provenienza aree a terra nazionali ed extra nazionali. Solo esemplificativamente si possono citare i terminal di Livorno, Napoli e Trieste.

In sintesi, la compagine associativa di UNIPORT è un’efficace spaccato della portualità nazionale, composta infatti da molti porti diversi tra loro per dimensioni, volumi e tipologie di traffici prevalenti.

L’insieme delle imprese aderenti alla nostra associazione occupano direttamente circa 4000 lavoratori dipendenti, ma attivano un’occupazione ben maggiore in considerazione della domanda di lavoro portuale temporaneo e per altri servizi (es. manutenzioni, altre attività tecniche, ecc.) generata; producono un fatturato complessivamente di circa 640 milioni di cui oltre 400 milioni di fatturato specificamente riferito ad operazioni portuali e attività complementari e accessorie a quelle; sono state in grado anche nei più difficili periodi (vedasi tutta la fase dell’emergenza COVID) di garantire il servizio a favore del Paese; ha investito ed investe considerevoli risorse al fine di salvaguardare e migliorare la capacità competitiva dei porti, snodi centrali del sistema logistico dell’Italia e del versante mediterraneo europeo.

UNIPORT, come sopra detto, è parte stipulante, in rappresentanza delle imprese aderenti, del CCNL dei lavoratori dei porti; è aderente a Conftrasporto, confederazione di Confcommercio, ovvero a pieno titolo all’interno di una rete di relazioni e di una rappresentanza di associazioni di operatori di tutte le modalità di trasporto (da quella stradale alla ferroviaria alla modalità marittima) e della logistica.

UNIPORT ispira la propria azione ad uno spirito di costruttivo e propositivo confronto con le istituzioni unionali, le amministrazioni nazionali e del territorio, le altre rappresentanze del settore, le organizzazioni dei lavoratori.

**Premesse**

La presente nota è il contributo riguardante i temi del lavoro e della formazione che UNIPORT sottopone alla Struttura di Missione per le Politiche del Mare, costituita dal Ministro del Mare a supporto del CIPOM, in funzione della predisposizione del Piano del Mare di cui all’art. 12, c. 3, del decreto-legge n. 173 del 2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 204 del 2022

In coerenza con il ruolo di coordinamento e impulso attribuito dalla legge al Ministro del Mare, considerato altresì che il Piano del Mare non deve intendersi come ulteriore atto/adempimento che si aggiunge ad altri Piani ed atti di amministrazioni/enti/uffici aventi specifiche competenze su attività che riguardano anche ambiti marittimi o costieri, il presente contributo è inteso esclusivamente a dare evidenza al rilievo delle tematiche del lavoro e della formazione per una categoria di imprese che svolgono un ruolo essenziale avuto riguardo alla logistica, ovvero ad una delle preminenti valenze del mare, nonché -per quanto necessario - al fine dell’attivazione da parte del Ministro del Mare di quell’azione di impulso e coordinamento affidatagli dal legislatore.

**1.Il lavoro**

Come detto, UNIPORT ha tra i suoi primari compiti statutari la tutela degli interessi delle imprese associate con riguardo alle tematiche di natura sindacale e di diritto del lavoro ed è parte stipulante del CCNL dei lavoratori dei porti, contratto cui attribuisce la funzione di strumento inteso a garantire - al contempo - eque condizioni di competitività tra imprese, qualità del servizio offerto, tutela dei lavoratori, flessibilità connaturata all’andamento non lineare delle attività portuali.

Premesso che **il lavoro portuale ha caratteristiche** peculiari in conseguenza di un andamento dei traffici navali che solo per quel che riguarda i traffici di linea (schedulati) ha andamento regolare, si evidenziano altresì i profili **di indubbia specialità determinate dal legislatore** nella legge n. 84 del 1994, come successivamente modificata ed integrata (vedasi in particolare gli artt. 16, 17 e 18 di quella norma ma anche l’art. 8, comma 3, lett. s) e comma 3-bis)).

Non deve neanche essere trascurato, anzi si deve opportunamente sottolineare che diverse mansioni o attività tipiche del settore portuale riconducibili al c.d. “ciclo delle operazioni portuali” (operatore polivalente di mezzi meccanici di sollevamento e/o traino, comprese le gru di banchina; addetto al rizzaggio e derizzaggio dei carichi) espongono il lavoratore, per molto tempo, ad impegno particolarmente intenso e continuativo correlato a fattori, sostanzialmente non eliminabili nell’esecuzione del predetto ciclo di operazioni (quali il lavoro notturno, lavoro in quota, temperature alte e/o basse, turnistica flessibile, elevato livello di attenzione, tensione psicofisica) talché hanno caratteristiche di attività “usuranti”.

-------------------

UNIPORT non mette in discussione il modello “speciale”, normativamente previsto, fondato sulla combinazione/convivenza in ciascun porto (non obbligatoria ma possibile laddove le esigenze del porto stesso, delle imprese locali e dei traffici lo richiedano) di: imprese concessionarie ex art. 18, legge n. 84/1994 (terminalisti operanti per conto proprio o di terzi); imprese autorizzate ex art. 16, L. 84/94 allo svolgimento su banchine pubbliche di operazioni portuali e/o servizi portuali complementari e accessori a quelle operazioni (ovvero a svolgere porzioni di “ciclo delle operazioni portuali a servizio di imprese terminaliste); un unico fornitore di lavoro portuale temporaneo (impresa ex c.2, o agenzia ex c. 5, art. 17).

Un **modello** apparentemente complesso ma nei fatti **flessibile**, che nelle singole realtà portuali si è potuto diversamente - ma legittimamente - declinare in considerazione - come detto - delle diverse esigenze locali dei traffici e delle aziende di quel porto, concorrendo in tal modo alla competitività del sistema nel suo complesso.

Fermo rimanendo questo, si ritiene però necessario che, da un lato, non si creino le condizioni di impropria concorrenza del soggetto autorizzato alla fornitura - esclusiva - di lavoro portuale temporaneo ex art. 17 rispetto alle imprese autorizzate ex art 16 ed a tal riguardo chiede alle AdSP, nei porti da queste amministrati, e all’Autorità Marittima, negli altri scali, che esercitino un effettivo controllo in proposito.

 Per altro verso, si ritiene egualmente indispensabile che il **soggetto prestatore di lavoro portuale temporaneo,** laddove si è ravvisata l’esigenza di istituirlo, nella forma dell’impresa o dell’agenzia: abbia una **consistenza organica coerente con gli avviamenti** che effettivamente vengono **richiesti dalle imprese** e terminalisti, considerato il costo dell’Indennità di Mancato Avviamento - IMA - sul bilancio pubblico nonché il difficile clima sociale che può determinare un numero elevato di giornate non lavorate; sia costantemente in grado di fornire figure aventi **profili e qualificazioni professionali adeguate** agli standard del segmento di attività in cui sono avviate e delle imprese che li richiedono. I terminalisti, in particolare quelli più strutturati, sempre meno hanno necessità di portuali “tradizionali” o “ generici”.

Con riguardo al **CCNL**, senza addentrarsi in illustrazione di dettagli o specifici contenuti (comunque riconducibili all’autonomia delle parti contrattuali), merita solo evidenziare come all’interno di quello strumento, quindi di intesa tra le parti sociali, sono tempestivamente stati regolati istituti che, al momento della loro previsione (e attuazione), avevano carattere anche innovativo: istituzione dell’Ente Bilaterale Nazionale, che tra l’altro ha curato con discreta regolarità, l’organizzazione di molteplici iniziative formative e informative a vantaggio dei dipendenti delle imprese; polizza sanitaria integrativa per i lavoratori; disciplina dell’attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS - e degli RLS di Sito - RLSS.

1. **La formazione**

I tratti di specialità che il legislatore ha tracciato con riguardo al lavoro portuale, emergono anche se si considera l’attenzione riservata alla formazione dei lavoratori e per diverse finalità.

Si ricordano al riguardo: la previsione dell’art. 8, c. 3, lett. s-bis), L. 84 che chiede all’AdSP di adottare il Piano operativo di intervento per il lavoro portuale “finalizzato alla formazione professionale per la qualificazione o la riconversione e la ricollocazione” dei dipendenti delle imprese portuali; l’art. 17, c. 15-bis, finalizzato al sostegno della formazione del personale dell’impresa (o agenzia) fornitrice del lavoro portuale temporaneo; la considerazione alla formazione professionale per l’accesso alle attività portuali e per l’aggiornamento dei lavoratori.

A ciò si aggiunge la considerazione che riserva il CCNL all’argomento, in particolare per finalità di sicurezza, prevedendo il contratto ore aggiuntive a disposizione per quelle finalità.

Pertanto solo appare necessario ad UNIPORT che le AdSP tutte adottino e curino l’aggiornamento - secondo modalità omogenee (individuate dal MIT, amministrazione vigilante ed indirizzante per le AdSP) - il **Piano di intervento per il lavoro portuale** previsto all’art. 8, c. 3-bis della legge 84 valorizzando a tal fine l’apporto che può essere dato da un confronto non meramente formale con le imprese, e sempre con criteri di omogeneità diano attuazione alle misure previste in quel Piano.

1. **Misure necessarie in tema di lavoro e formazione**
* Come detto al par. 1, in considerazione delle caratteristiche del lavoro portuale che per alcune figure professionali ha caratteristiche indubbie di gravosità, UNIPORT ritiene necessario **riconoscere in via normativa le caratteristiche di usuranti a specifiche e chiaramente individuate attività**. Ciò tanto più tenuto conto dell’incidenza sempre crescente di lavoratori con inabilità parziali che incidono in modo significativo sull’organizzazione del lavoro delle imprese, sulla capacità del soggetto fornitore di lavoro portuale temporaneo generando costi che ricadono in capo alla collettività in genere per l’aggiuntivo numero di giornate di IMA che ne conseguono.
* Attivazione del “**fondo**” finalizzato all’**incentivazione al pensionamento anticipato** dei lavoratori dei porti (alimentato anche da risorse delle imprese e dei lavoratori) di cui all’art. 10, commi 3-septies e 3-octies del decreto-legge n. 228/2021. Il decreto istitutivo, già da tempo oggetto di confronto con tutte le parti sociali, per quanto comunicato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti è all’esame del Ministero dell’Economia e delle Finanze.
* **Attuazione** di quanto previsto ai **commi 471 e 472, art. 1 della legge 197/202**2, ovvero emanazione degli atti istitutivi del **c.d. “Buono portuale patenti e formazione”** finalizzato ad agevolare il conseguimento o rinnovo di patenti e abilitazioni professionali; sviluppo di modelli di organizzazione e gestione; azioni di formazione e riqualificazione dei lavoratori. Come si evince dalla finalizzazione del fondo, lo stesso ha rilievo al fine del mantenimento di livelli occupazionali e della sicurezza del lavoro. Ad oggi non risultano avviate le attività di predisposizione del decreto interministeriale (MIT di concerto con il MEF e con il Ministro del Lavoro e Politiche Sociali) che detta le modalità di erogazione del bonus né, pur se richiesto (informalmente) al MIT attivato il previsto confronto con le parti sociali.
* Tenuto conto dell’importanza della **formazione al fine della sicurezza**, si ritiene opportuno finalizzare ad attività formative per la sicurezza (aggiuntive alla formazione obbligatoria) quote di risorse ad oggi già disponibili - senza quindi alcun onere per il bilancio pubblico - quali, esempio le risorse di cui all’art. 17, c. 15-bis della legge n. 84 del 1994 o una quota delle risorse dei “bandi ISI” annualmente pubblicati dall’INAIL.
* Considerato che, da un lato, in alcuni territori, stanno emergendo difficoltà di reperimento di figure professionali anche a motivo di insufficiente conoscenza delle opportunità occupazionali nel settore delle operazioni portuali, e per altro verso iniziano ad essere presenti sul mercato percorsi formativi ITS per le attività logistiche, si ravvisa opportuno una verifica sistematica dell’offerta formativa disponibile e una adeguata pubblicizzazione/diffusione informativa verso i potenziali fruitori.