

3. IL MERCATO DEL LAVORO DEL PORTO DI GENOVA

3.1. Una stima dell'occupazione in porto

Le attività logistiche e portuali, che da sempre hanno contribuito in modo sostanziale all'economia cittadina, fanno segnare a partire dalla seconda metà degli anni Novanta una nuova interessante crescita dell'occupazione.

Successivamente ai cali occupazionali conseguenti al processo di cambiamento iniziato negli anni Ottanta, il Porto vive attualmente una fase di crescita.

Tuttavia anche per il Porto di Genova si riscontrano le caratteristiche tipiche di ogni altra realtà portuale, che ovunque si sono presentate non solo come *labour saving* e *capital intensive*, ma anche come *land intensive* perché la containerizzazione dei trasporti ha portato a un'esigenza sempre maggiore di spazi per le banchine, per le zone retroportuali di stoccaggio, per i centri logistici intermodali.

Nei nuovi porti si assiste così al possibile indebolimento delle relazioni con le economie locali ed al conseguente possibile aumento di conflitti sul piano territoriale ed ambientale non sufficientemente ripagate con una restituzione in termini di occupazione, spesso impossibile in porti trasformati in "zone di passaggio" di merci che attraversano il porto senza fermarsi e senza creare economia, occupazione, valore aggiunto.

I dati positivi che seguono sono sintomatici della fase attuale nella quale, superate le fasi di cambiamento storico, gli attori del Porto di Genova collaborano in modo costruttivo per una crescita condivisa tra imprese, lavoratori e città.

Per misurare l'impatto occupazionale usiamo come riferimento la classificazione proposta dall'Università di Genova nello studio "Sistemi locali e impatto occupazionale: il caso dei porti" (Musso, Benacchio e Ferrari, 1999), secondo la quale l'occupazione generata dal porto può distinguersi tra:

a) occupazione diretta, strettamente legata alle attività del porto che non esisterebbero se non vi fosse il porto (terminalisti, compagnie, servizi nautici, ecc.)

b) occupazione indotta, direttamente conseguente all'esistenza del porto, in quanto in assenza dello stesso sarebbe minore il numero delle imprese o sarebbe minore la scala produttiva (è il caso degli agenti marittimi, degli spedizionieri, degli autotrasportatori, ecc.)

c) occupazione indotta non legata al porto, ma positivamente influenzata in termini di indotto macroeconomico, ovvero derivante dalla maggiore domanda aggregata prodotta dal porto.

Questa classificazione di riferimento viene, nella seguente presentazione, adattata alle diverse esigenze espresse dal porto di Genova.

L'occupazione diretta nel Porto di Genova ammonta a fine 2003 a 10.202 lavoratori, con una crescita che si evidenzia sia rispetto al 2002 (9.461 pari al +7,8%) sia analizzando il trend occupazionale degli anni precedenti: +58,12% rispetto al 1995 (quando gli occupati erano 6.452), +43,75% rispetto al 1998 (quando gli occupati superarono per la prima volta la quota 7000) con una crescita costante di ogni anni rispetto al precedente.

Analizzando il dato settoriale l'occupazione diretta si presenta articolata come nella tabella seguente; si noti come in questo capitolo, per omogeneità con i dati occupazionali del Porto di Rotterdam presentati di seguito, verrà compresa nei dati occupazionali anche l'industria della costruzione e della riparazione navale.

<i>(dati 2003, fonte Autorità Portuale)</i>	N. addetti	%
Imprese portuali	1.817	17,81%
Compagnie portuali	973	9,54%
Autorità Portuale	240	2,35%
Società di servizio	345	3,38%
Servizi nautici	248	2,43%
Autonomie funzionali	317	3,11%
Servizi logistici ed aeroportuali	325	3,19%
Costruzioni e riparazioni navali	5.937	58,19%
<i>Totale</i>	10.202	

Questi dati evidenziano il grande impatto occupazionale del settore della cantieristica che, dopo un periodo di stagnazione, ha ripreso un andamento positivo: questo conferma l'identità polifunzionale del complesso genovese.

Le imprese portuali, ovvero i cosiddetti "terminalisti" che hanno in concessione le banchine per la gestione delle operazioni di carico-scarico, coprono la maggior parte dell'occupazione diretta del porto in senso stretto

(ovvero della sola parte logistica) con un consistente aumento negli ultimi anni (i dipendenti sono pressoché raddoppiati dal 1995 ad oggi), anche a seguito dell'ampliamento del porto verso ponente.

L'Autorità Portuale ha proseguito nel consistente processo di razionalizzazione dell'organico che ha portato i 502 dipendenti del 1995 a dimezzarsi nel 2003 (240).

Sono sostanzialmente stabili – ma non meno significativi - i livelli occupazionali garantiti dai servizi accessori del porto (servizi ecologici, telematici, manovre ferroviarie e stazione marittima) e dai servizi nautici (piloti e ormeggiatori) che nel complesso garantiscono circa il 5% dell'occupazione.

E' infine costante il numero di occupati offerti dalla produzione e dalla gestione dell'energia elettrica, sopra indicati come "autonomie funzionali": la Centrale Enel, sita all'interno delle aree portuali, viene considerata in questo calcolo anche se non si tratta di occupazione diretta in senso stretto.

Ai circa 10.000 occupati diretti vanno aggiunti, secondo le stime Censis a disposizione dell'Autorità Portuale, altri 45.000-50.000 occupati nell'indotto, riferibili all'area della provincia, della regione e delle aree extraregionali più direttamente riferite al movimentato del Porto di Genova (centri di distribuzione in Piemonte e Lombardia).

L'indotto può essere diviso in:

- 1/3 di indotto direttamente connesso alle attività del porto di Genova, comprendente spedizionieri, agenti marittimi, autotrasportatori, stimabili nel complesso in 15.000 unità circa;
- 2/3 di indotto non strettamente legato al porto ma influenzato positivamente dalla domanda generata da esso, sia sul territorio genovese sia nelle aree extracittadine, stimabili in circa 35.000 persone.

3.2. La gestione della riserva della manodopera

Per comprendere il funzionamento del mercato del lavoro nel Porto di Genova, per quanto concerne l'ambito operativo dello stesso, è necessario riprendere i concetti relativi alla gestione della riserva di manodopera, intendendo con questo termine la fornitura di lavoro temporaneo per effettuare le operazioni di sbarco/ imbarco e manipolazione della merce.

Limitatamente alle fasi operative connesse a tali attività la fornitura della riserva veniva storicamente effettuata, come visto in precedenza, dalle compagnie portuali.

Questo tipo di fornitura di lavoro è tipico dell'attività portuale, che ha una particolare esigenza di flessibilità connessa alle peculiarità dei picchi e dei flussi programmabili ma non certi in quanto legati a eventi non controllabili nei tempi (trasporti marittimi e terrestri, procedure, clima meteo marino, ecc.).

Alla metà degli anni Ottanta il sistema esistente che vedeva l'ente pubblico (CAP) gestore delle banchine e le compagnie monopoliste della fornitura della manodopera viene modificato attraverso alcuni interventi governativi e locali atti a realizzare una volontà di miglioramento della competitività dei porti italiani.

Su scala nazionale, la conclusione di questo iter avviene con la promulgazione della legge 84/1994.

Di essa, per il caso di specie, sono di particolare rilevanza tre articoli:

a) gli articoli 16 e 18 che definiscono come operazioni portuali (carico, scarico, trasbordo, ecc.) e prevedono che a tali operazioni siano delegati a imprese private autorizzate dall'Autorità Portuale alla gestione su banchine pubbliche (art. 16) o a imprese private concessionarie di banchine pubbliche (art. 18); le Autorità non possono esercitare né direttamente né attraverso la partecipazione in società, operazioni portuali o attività strettamente connesse ad esse.

b) l'articolo 17 che liberalizza la fornitura di lavoro temporaneo per le operazioni portuali come sopra definite, abolendo di fatto il monopolio delle compagnie.

Nel 2000 viene varata la legge 186 che modifica la 84/94, anche con riferimento all'articolo 17.

Viene infatti reintrodotta l'esclusiva della gestione del lavoro temporaneo nelle operazioni portuali alle compagnie di lavoratori che si aggiudichino una gara di appalto pluriennale che garantisca una procedura di accesso a tutti i soggetti interessati e una sufficiente analisi della loro capacità di offrire personale qualificato.

Tali soggetti possono ottenere - oltre all'esclusiva sulla gestione della riserva di manodopera per le operazioni portuali - l'allargamento alla fornitura di servizi accessori alla manodopera; la compagnia vincitrice dell'appalto è l'unico soggetto autorizzato dalla legge a reperire personale a termine nel mercato delle imprese interinali.

Qualora non vi sia alcuna Compagnia che partecipa alla gara la copertura dei posti ex articolo 17 viene effettuata da Agenzie promosse dalle Autorità Portuali.

Se escludiamo i lavoratori del porto che operano in attività diverse da quelle legate direttamente al ciclo di manipolazione della merce e quindi liberi dai vincoli dell'articolo 17 abbiamo ad oggi le seguenti categorie:

- quelli direttamente assunti a tempo indeterminato dalle imprese portuali che, sulla base dei propri conti economici e della valutazione sulle professionalità, definiscono il proprio organico. Si stima che poco più della metà del personale a disposizione di ogni terminalista sia in organico ed il restante sia utilizzato attraverso "service" delle Compagnie;
- quelli in carico al "pool" della Compagnia vincitrice della gara ed assunti, ovvero avviati in qualità di soci e, come tali, contrattualmente definibili a tempo indeterminato;
- quelli che le Compagnie reclutano sul mercato del lavoro interinale.

3.3. Il lavoro interinale

Come abbiamo visto il sistema portuale ha regole proprie per la gestione del lavoro temporaneo, tanto che la stessa riforma del lavoro recentemente varata (la c.d. riforma Biagi) non vale per il settore portuale dove continua ad essere in vigore la Legge 84/94.

L'utilizzo dell'interinale rimane libero per le imprese portuali per le professionalità extra-ciclo operativo, mentre per la parte relativa alle operazioni portuali le Compagnie ricevono le richieste e, per la parte che non riescono a coprire con il loro pool, si possono rivolgere al mercato delle Agenzie per il Lavoro.

Nello specifico la maggior parte della fornitura di lavoro per le operazioni portuali è coperta da un'agenzia specializzata, la Intempo S.p.A.: nel corso del progetto è stata visitata la Filiale di Genova.

SCHEMA DI APPROFONDIMENTO TESTIMONIANZA DELL'AGENZIA INTEMPO SPA

L'Associazione Nazionale Compagnie dei Lavoratori Portuali (ANCIP, alla quale non aderisce la CULMV di Genova) ha fondato una sua Agenzia di Lavoro Interinale (INTEMPO SPA) controllandola per il 51% e inserendo nell'azionariato la principale Società Interinale italiana (Obiettivo Lavoro, con il 24%), una merchant bank e il gruppo Gorla (Presidente di F.I.S.E. Confindustria).

La filiale di Genova è stata avviata nell'aprile 2003.

In questo anno di vita è stato utilizzato il fondo Formatemp per la formazione da parte delle Compagnie e delle Imprese Portuali dei loro dipendenti e in particolare per il cosiddetto job enter, ovvero il corso di 48 ore sulla sicurezza per i nuovi assunti.

In particolare per Intempo S.p.A. riveste notevole importanza la formazione correlata con l'esperienza sul campo.

Intempo S.p.A. oggi guarda in prospettiva ad alcune aree di grande potenzialità:

1) l'ampliamento del concetto del pool alla cantieristica-riparazione-trasformazione navale:

ciò consentirebbe un miglioramento della flessibilità e dell'occupazione degli operai specializzati "creando" se necessario le professionalità mancanti (saldatori, carpentieri, tubisti, ecc) con corsi di formazione ad hoc;

2) la logistica, soprattutto per quanto riguarda l'evoluzione verso i grandi distripark.