



L'uomo e il mare

Le dinamiche di sviluppo del trasporto marittimo e
l'evoluzione del lavoro nel comparto

Andrea Appetecchia

Roma, 21 Maggio 2014

INDICE

✓ **Trasporto marittimo**

- Evoluzione del trasporto e globalizzazione dei mercati
- La riorganizzazione del mercato dei trasporti
- Gli impatti sul lavoro

✓ **Il peso dell'economia del mare in Italia**

- Contributo al PIL
- Occupazione

✓ **Il lavoro in mare**

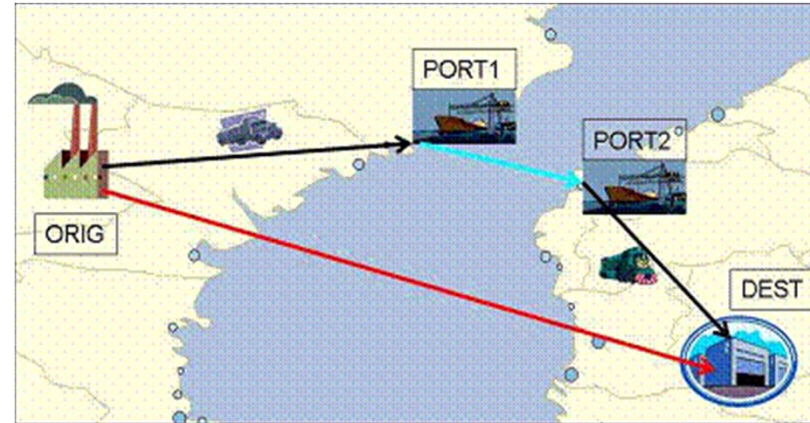
- Gli aspetti critici di un lavoro difficile
- Il gap tra domanda (in eccesso) e offerta (in sofferenza soprattutto per lo Stato Maggiore)
- La proposta di percorsi formativi e professionali integrati per l'intero cluster marittimo

Il mondo della navigazione tra la globalizzazione dei mercati e la trasformazione dei trasporti

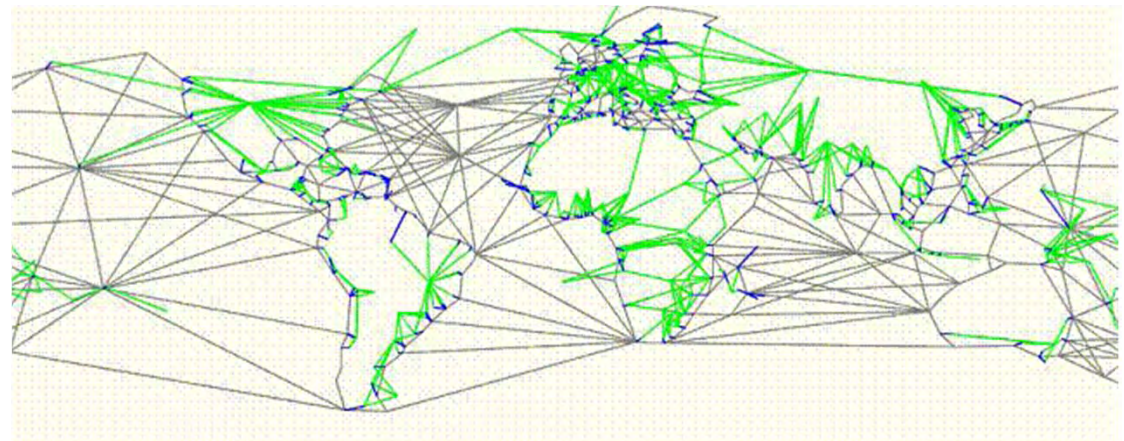


La navigazione non è più un mondo a sé.

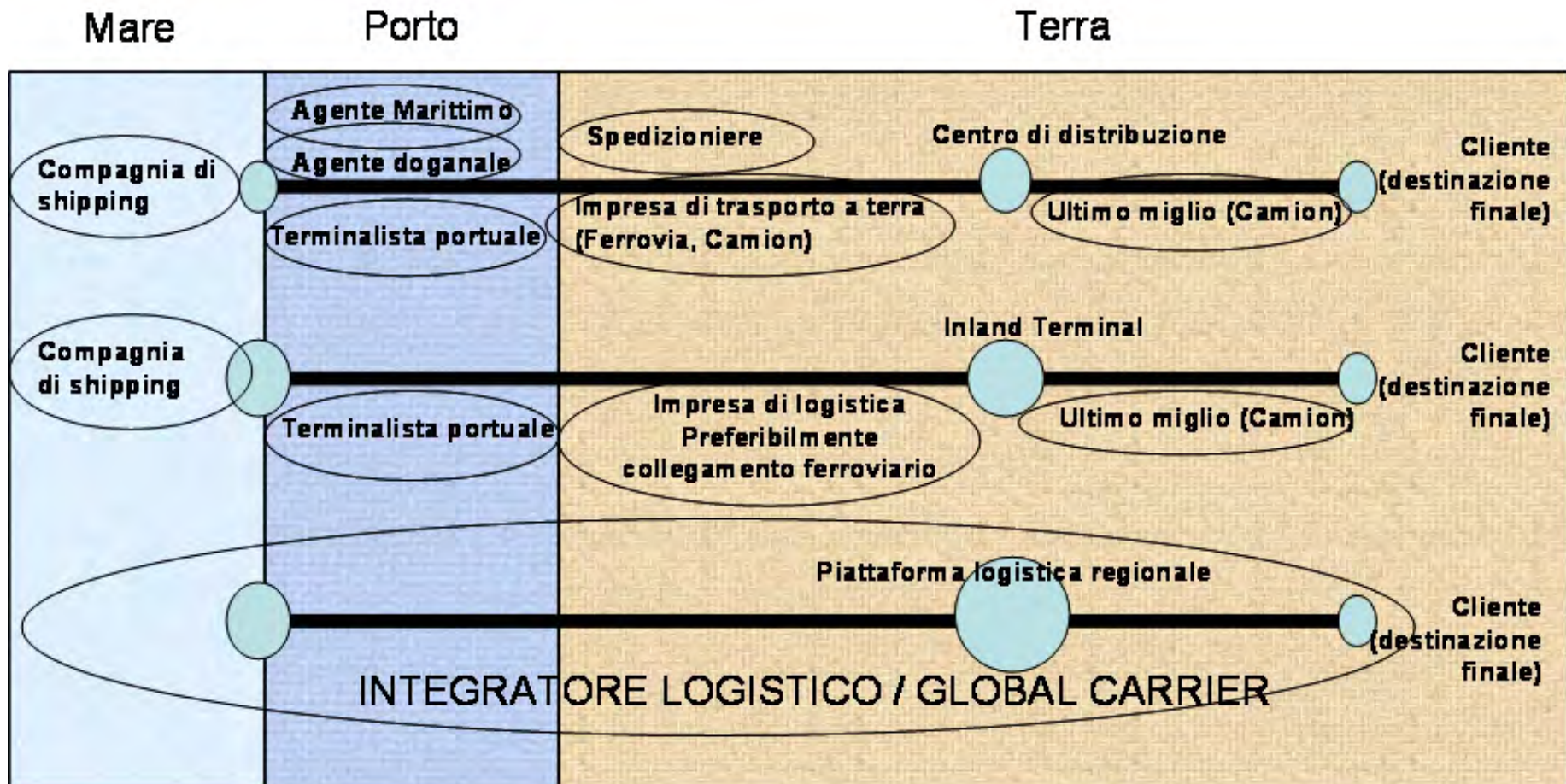
I percorsi logistici sono lo scheletro su cui oggi si regge la globalizzazione



Il suo valore e la sua posizione competitiva dipende dalle performance delle altre componenti dei percorsi logistici (terra+mare)

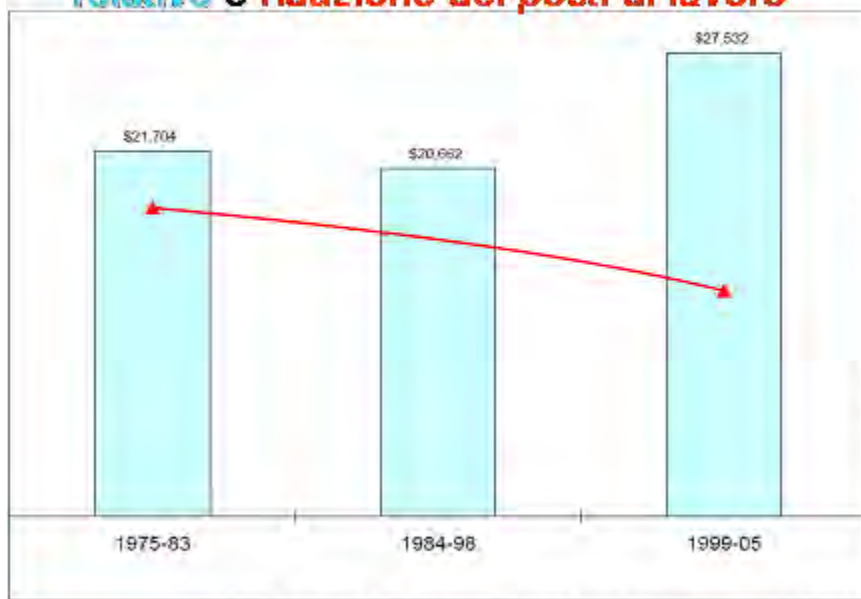


Il riflesso della riorganizzazione dei trasporti nell'articolazione del mercato: la centralità del ruolo di integratore logistico/global carrier



Il focus sul lavoro portuale: redistribuzione della quantità e della qualità del lavoro lungo tutto il percorso logistico

Lavoratori portuali nelle regioni con grandi porti: **aumento delle retribuzioni relative** e **riduzione dei posti di lavoro**



Addetti ai servizi logistici nelle regioni con grandi porti: **diminuzione delle retribuzioni relative** e **aumento dei posti di lavoro**



Indice relativo all'evoluzione numero di impiegati (1977=100)

Comparazione del reddito con quello di altri addetti non dei trasporti della stessa regione

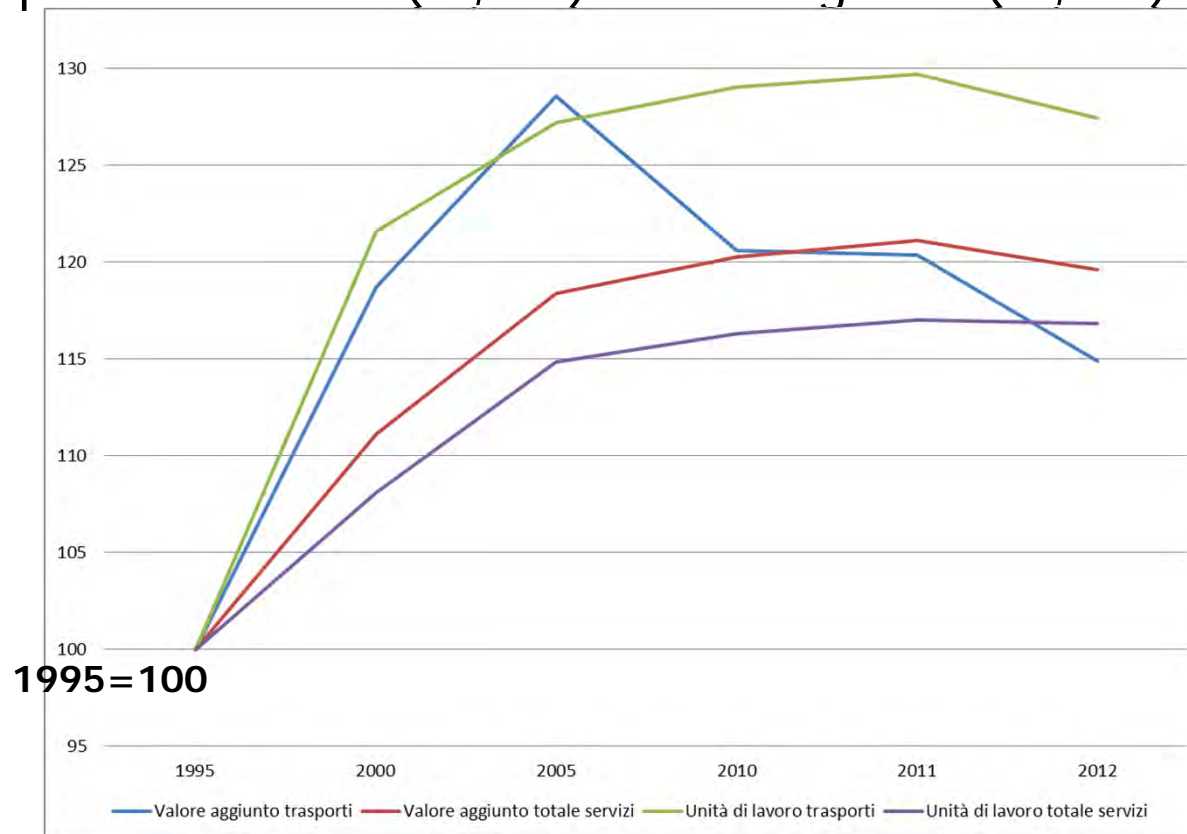
Fonte: P. V. Hall, 2009

L'evoluzione del trasporto in Italia

1. La crisi ha accentuato una flessione della domanda di trasporto avviatasi prima (2005) del fallimento della Lehman Brothers (2009).
2. L'impatto della crisi è stato piuttosto rilevante per le imprese di trasporto ed ha provocato un abbassamento del valore aggiunto per addetto superiore a quello medio di tutti i settori.
3. I riflessi di tale impatto, sia in termini di volumi di merce trasportati (riduzione), sia per la distribuzione dei flussi e di servizi (molto al Nord e poco al Sud), sia in per quel che riguarda i fabbisogni professionali (scarse qualifiche) e condizioni di lavoro (precarietà al limite della legalità)

Valore aggiunto generato e unità di lavoro attivate 1995-2012

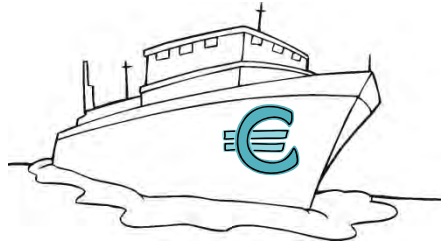
Dal 2005 il valore aggiunto per addetto è peggiorato rispetto al complesso dei servizi. Tra il 2011 e 2012, il valore aggiunto per occupato è sceso molto più rapidamente rispetto al complesso dell'economia (-3,2% contro il -1,2%). I comparti più colpiti da questa riduzione sono quelli del trasporto marittimo (-4,8%) e della logistica (-6,3%).



Fonte: Conto nazionale delle Infrastrutture e dei Trasporti, 2012 e Confcommercio, 2013

Il Peso dell'Economia del Mare in Italia

Ricchezza



Valore aggiunto complessivo 41 Miliardi di € = 3%
del PIL Italiano

(l'Agricoltura rappresenta poco meno del 2% e le Costruzioni circa il 5%)

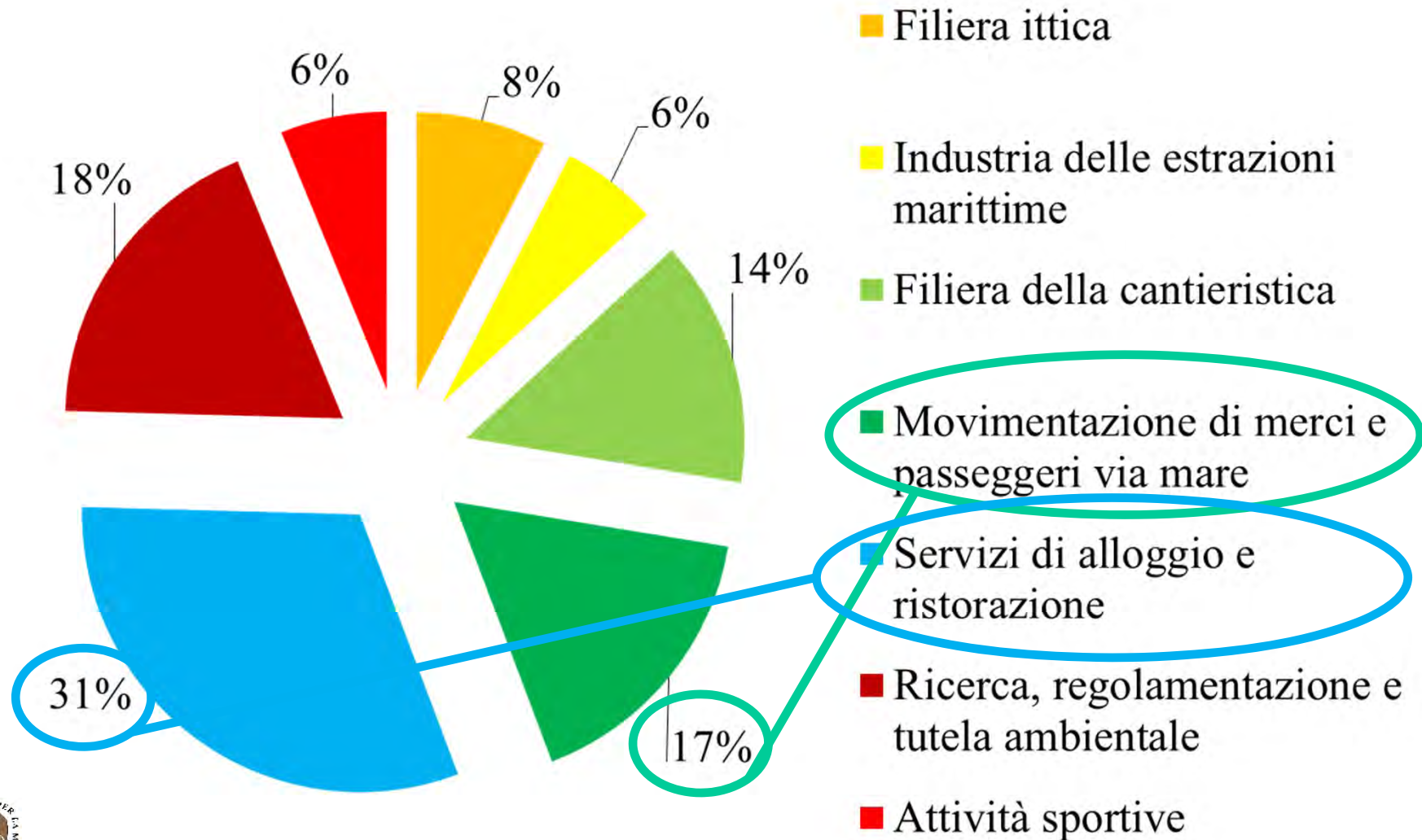
Occupazione



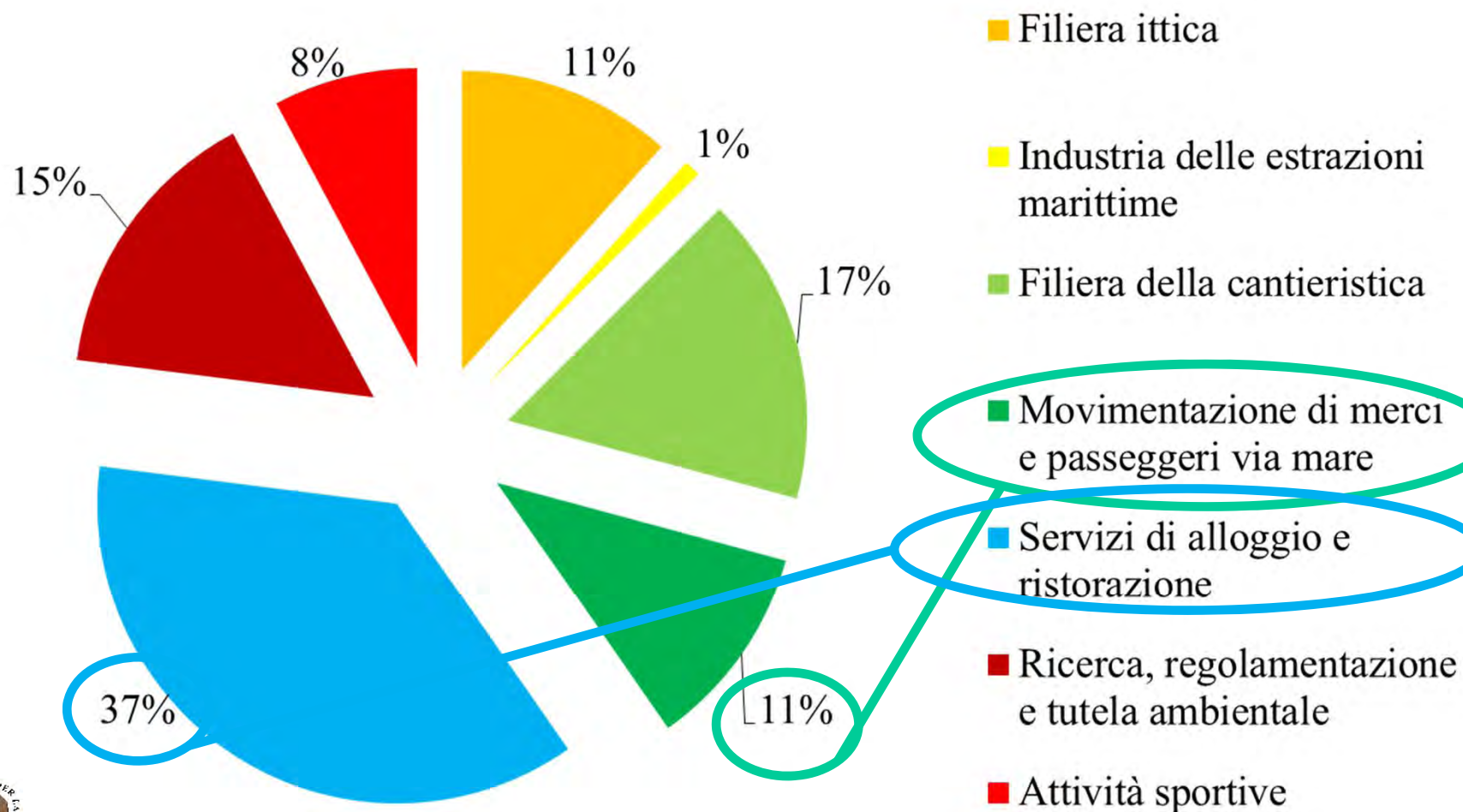
Numero di occupati totali 808.800 = 3,3% della
forza lavoro nazionale

(l'Agricoltura rappresenta il 5% e le Costruzioni circa il 7,5%)

La distribuzione della ricchezza generata dai sotto-settori



La concentrazione degli occupati nei sotto-settori



Il lavoro in mare: trend mondiali

✓ *Flag of convenience (Bandiere ombra)*

Forza lavoro a bordo piuttosto che una risorsa su cui investire viene spesso percepita come una voce di costo da abbassare per far fronte ad competizione globale tra compagnie di navigazione talvolta esasperata

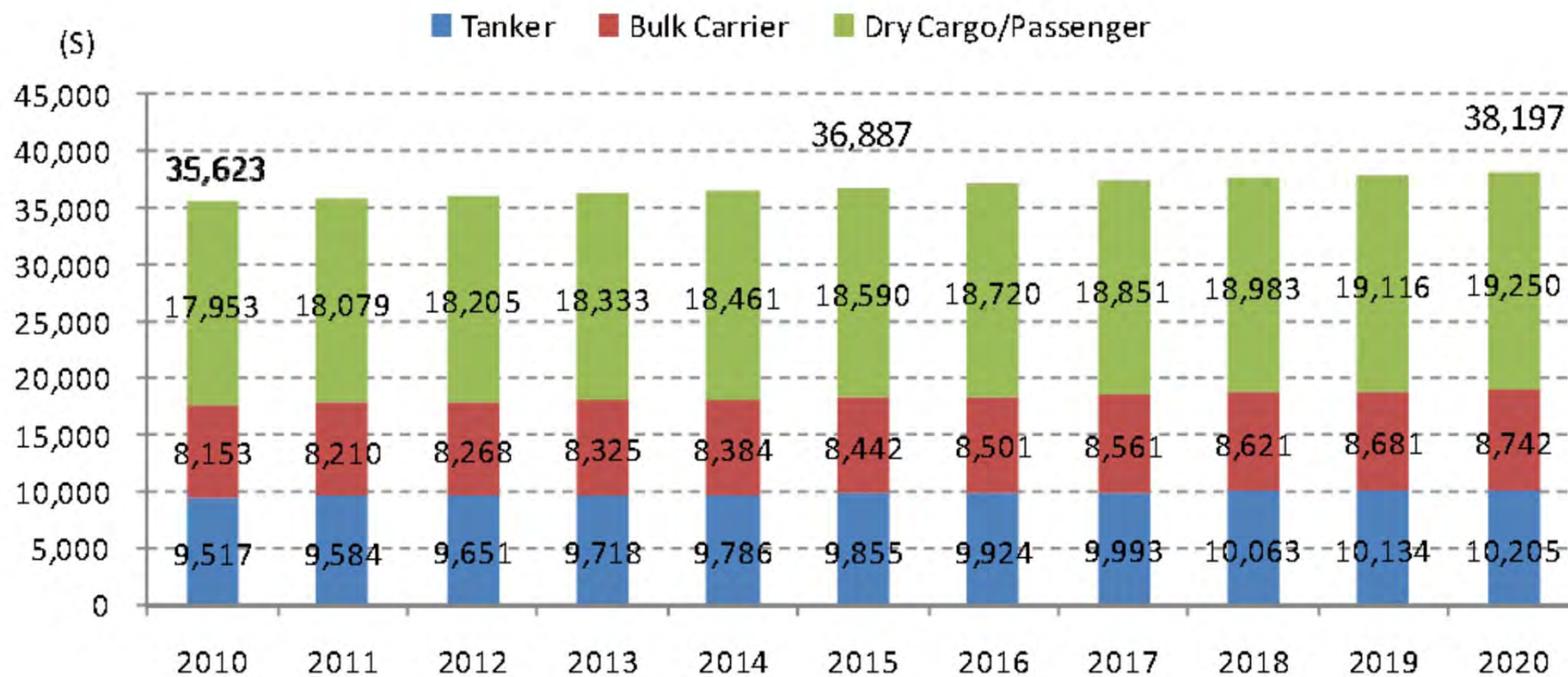
✓ *“Deriva finanziaria” (seconda fase)*

Separazione tra proprietà (*fondi d'investimento*), gestione flotta (*società di servizio*) e delle risorse umane (*manning agencies*)

✓ *Intervento politico/normativo (Registri internazionali) (terza fase)*

Nuovi investimenti su flotta e marittimi nazionali; la ricerca di equipaggi coesi e affidabili torna ad essere competitiva

Stima di crescita della flotta mondiale al 2020



Fonte: Lloyd's Register 2010

Il lavoro in mare: squilibrio tra bandiera dell'armamento e Paese di provenienza dei marittimi

Distribuzione percentuale della flotta mondiale e dei marittimi imbarcati per aree

Area	Flotta mondiale	Marittimi	
		Ufficiali	Comuni
Paesi OECD	60	29	19
Europa orientale	1	20	15
Africa ed America Latina	1	8	15
Medio ed Estremo oriente	23	30	37
Sub-continente indiano	3	13	14
Altri Paesi	6		
Ignoto controllo	6		
Totale	100	100	100

Il lavoro in mare: squilibrio tra domanda e offerta

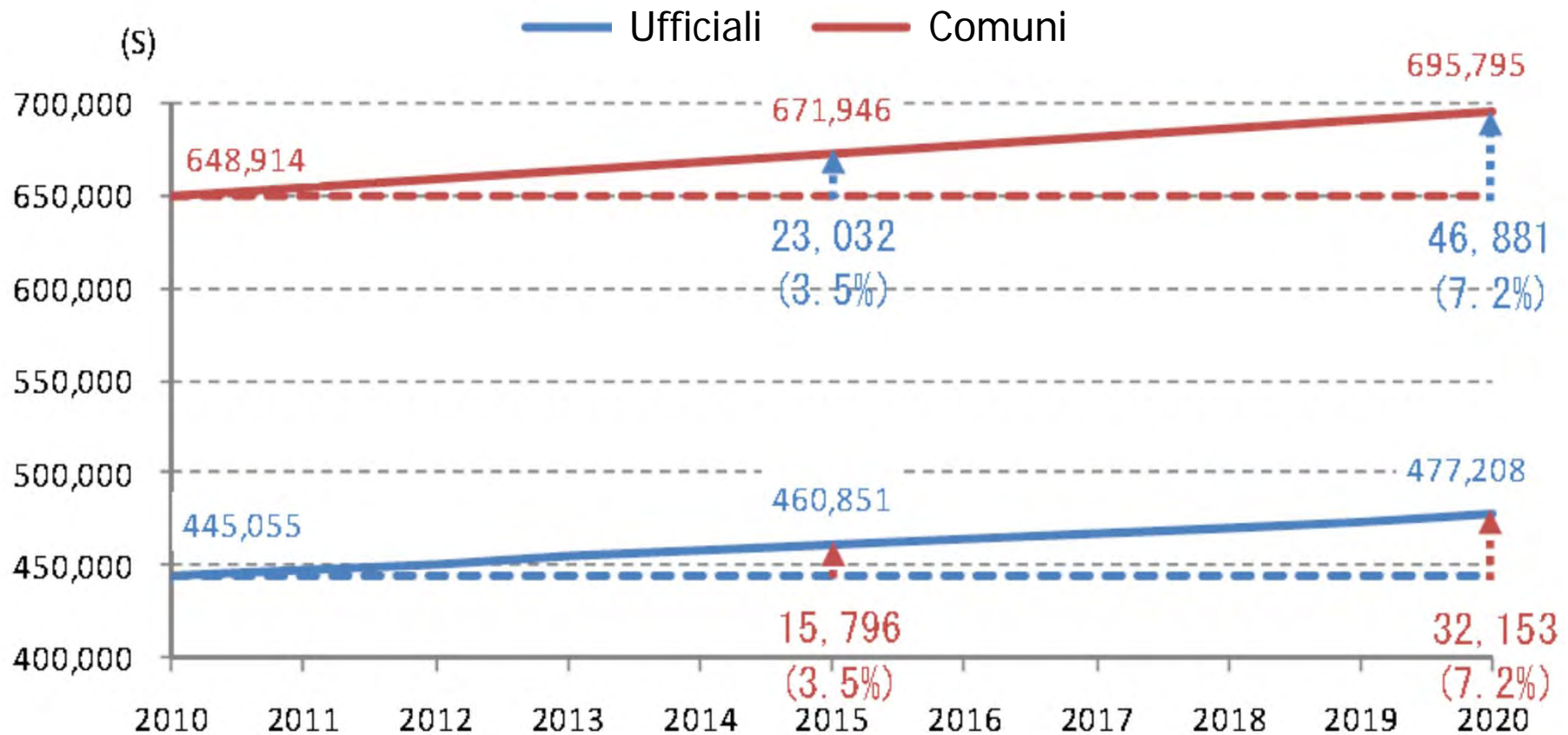
✓ *Gap tra domanda e offerta*

Nel 2020, a livello mondiale, vi sarà la necessità di ampliare l'attuale disponibilità di ufficiali marittimi di circa 32.000 unità, mentre dovrebbero essere circa 47.000 i marinai semplici da aggiungere all'attuale forza disponibile
(Study on seafarers employment 2011)

✓ *Eccessivo Turn over*

Il lavoro marittimo non è più una professione da mantenere per tutta la vita, quanto piuttosto un intervallo nell'ambito della vita professionale. La durata di tale intervallo per molti ufficiali è di circa tre anni e per i marinai comuni è ancora più breve *(SIRC 2006)*

Prospettive di crescita dei marittimi al 2020



Study on Future Global Supply and Demand for Seafarers, Japan International Transport Institute, 2010

Il lavoro in mare: perché il lavoro in mare ha perso il suo appeal?

✓ *Non è solo una questione di salario*

I livelli retributivi del personale imbarcato non sono tra i motivi principali della rinuncia all'imbarco

✓ *Ma anche di scelta di vita*

Il lavoro in mare è una scelta di vita, che, a volte, si teme sia senza "ritorno". Non a caso il motivo principale di rinuncia alla carriera a bordo (o di elevato *turn over*) è la volontà di "costruirsi una famiglia"

✓ *E, soprattutto, di qualità della vita*

Non sono da trascurare:

- Livelli di comfort a bordo (alloggi, comunicazioni e vitto)
- Grado di integrazione con il resto dell'equipaggio (dialogo culturale)

(Gerstenberger ed altri)

I nodi critici (1/2): le quote rosa.....

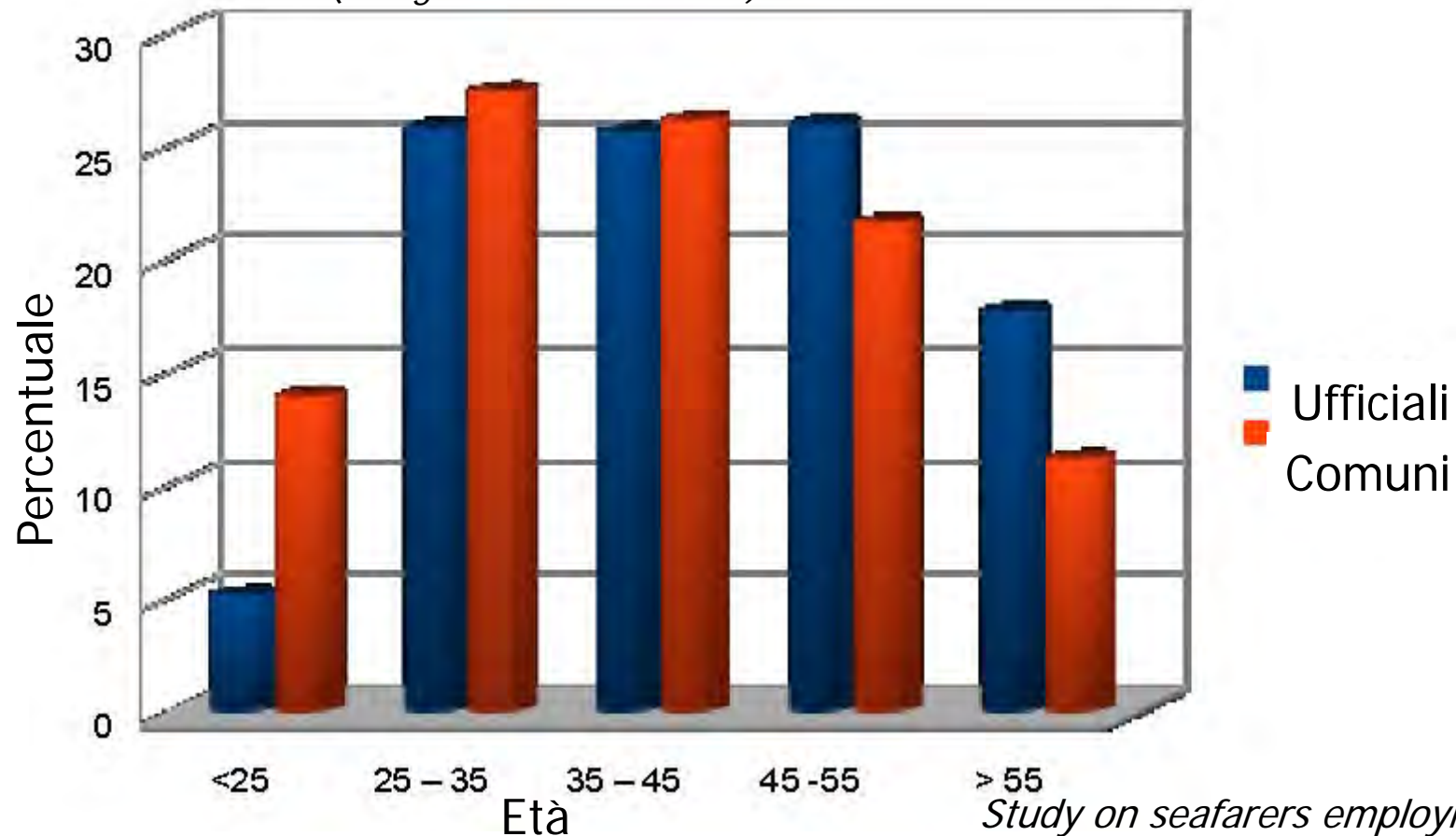
% DI DONNE SUL TOTALE DEI MARITTIMI

	COPERTA	MACCHINA	CATERING	TOTALE
UFFICIALI	1,07	0,28	33,26	1,75
COMUNI	1,85	0,32	35,28	14,91

Study on seafarers employment, European Commission 2011

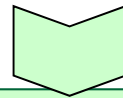
I nodi critici (2/2): L'invecchiamento soprattutto dello Stato maggiore

Gli ufficiali europei oltre ad essere diminuiti nel complesso, sono anche "invecchiati". Più del 25% di essi ha più di 50 anni ed oltre la metà ha superato i 40 anni (*Indagine BIMCO/ITF 2010*)



Un approccio integrato per la costruzione dei percorsi formativi del cluster marittimo

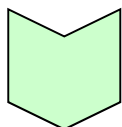
Perché un percorso integrato?



Per scongiurare la possibilità che le carriere professionali del mare siano artificialmente compresse all'interno dei singoli comparti più per scarsa comunicazione e conoscenza delle opportunità intersettoriali, che per una reale inadeguatezza delle competenze e delle specializzazioni tecnico professionali.

La formazione come leva di sviluppo

- ESIGENZA DEL CLUSTER
- trovare forza lavoro competente
 - aggiornare e sviluppare le competenze di quella impiegata

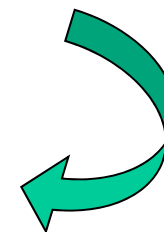


DIFFUSA RICHIESTA DI **FORMAZIONE**

- risolvere i problemi operativi connessi con la preparazione professionale delle persone
- aumentare l'efficienza complessiva del comparto
- valorizzare l'esperienza accumulata in mare

Punti chiave per comprimere il gap tra domanda e offerta:

- scarso passaggio di risorse da un settore all'altro
- scarsa conoscenza degli altri settori

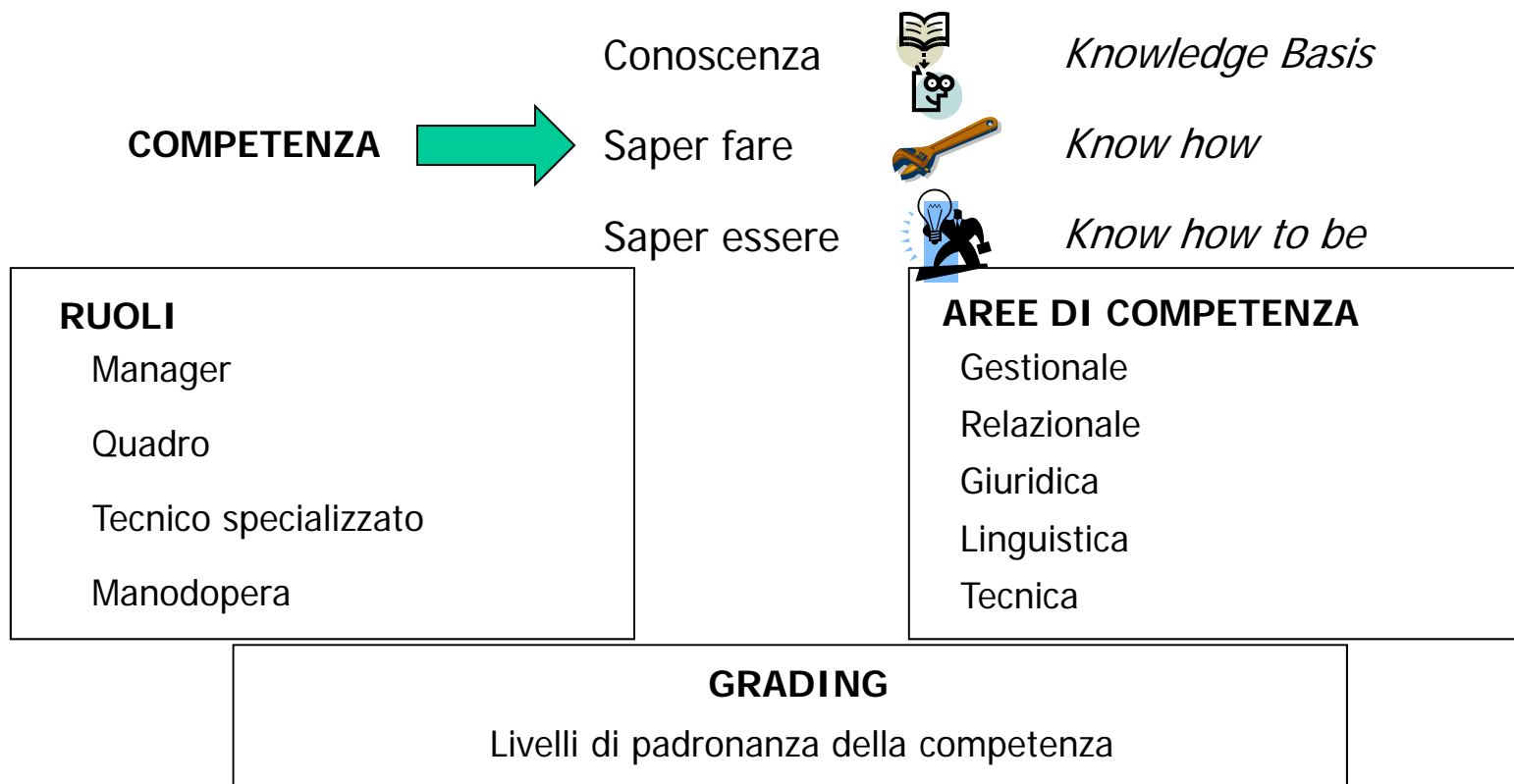


FRUIZIONE DI UNA FORMAZIONE INTEGRATA E POLIFUNZIONALE

Uno schema di lavoro a partire dall'analisi delle esigenze formative

Progetto ECSA / ETF : Career Mapping Update 2013 – Mobilità e Progressione nella carriera dei Marittimi, sia verticale (comuni – ufficiali) sia orizzontale (impiego in mare e a terra)

Per la progettazione di percorsi formativi modulari e flessibili è opportuna una mappatura delle competenze richieste dal settore



Piste di lavoro per il futuro

- 1) Analisi dei fabbisogni approfondendo il lavoro **“in mare”** e le connessioni per conoscenza e competenza del lavoro **“a terra”**
- 2) Verificare l'opportunità di avviare, anche da un punto di vista operativo e didattico, **programmi integrati di formazione** definendo aree di competenza e ruoli prioritari
- 3) Consolidare un **osservatorio stabile** sull'evoluzione dei fabbisogni professionali e sulle conseguenti trasformazioni dell'offerta formativa del *cluster* marittimo/logistico



Grazie per l'attenzione

appetecchia@isfort.it