



COMUNICATO STAMPA UILTRASPORTI - RAVENNA

Porto di Ravenna – gravi criticità nel rinnovo del CIA SERS. Aumento dei carichi di lavoro, riduzione delle tutele e rischi per la sicurezza operativa

La UILTRASPORTI – Settore Marittimo interviene sulla situazione in atto nel porto di Ravenna, con particolare riferimento al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale presso la S.E.R.S. S.r.l., evidenziando forti preoccupazioni sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, della tutela dei lavoratori e della sicurezza del servizio di rimorchio portuale.

Riteniamo doveroso, per onore di verità, formulare alcune precisazioni:

1. il contratto sottoscritto da sole due sigle sindacali risulta, nei contenuti sostanziali, pressoché identico e per alcuni aspetti persino peggiorativo rispetto a quello già rigettato democraticamente dai lavoratori direttamente interessati mediante referendum a scrutinio segreto nel dicembre 2025;
2. stendendo un velo pietoso sulle modalità con cui si ritiene di aver ottenuto il mandato dei lavoratori, riteniamo che quanto accaduto rappresenti un arretramento democratico senza precedenti nella definizione di un Contratto Integrativo Aziendale di tale portata economica e normativa (un precedente che rischia di produrre effetti estremamente negativi anche sugli altri porti italiani e sulle future trattative del settore del rimorchio portuale, mettendo in difficoltà gli stessi lavoratori di altri scali che potrebbero trovarsi a subire modelli organizzativi analoghi);
3. l'attuale contrattazione si è resa necessaria non solo perché il precedente CIA, sottoscritto nel 2012, risultava ormai superato da oltre undici anni, ma anche per l'esigenza aziendale di far fronte ad una nuova concessione che prevede un significativo incremento della copertura operativa, in conseguenza delle innovazioni infrastrutturali e dello sviluppo del porto di Ravenna derivanti da ingenti investimenti; tali trasformazioni richiedono un reale rafforzamento degli organici e un modello organizzativo capace di garantire equilibrio tra produttività, sicurezza e tutela del personale e non un ulteriore aggravio dei carichi di lavoro sul personale già in forza;
4. il contratto del 2012 prevedeva mediamente circa 184 ore mensili di presenza operativa a bordo; il nuovo impianto organizzativo porta tale presenza a circa 194,5 ore medie mensili, di cui una parte significativa derivante da un meccanismo impropriamente definito "*riposo a bordo*" (turni da 8 ore che risultano in realtà indispensabili per garantire la continuità del servizio), ma che nella realtà mantiene il lavoratore in costante disponibilità operativa per assicurare il servizio previsto dalla concessione (navi da 3 rimorchiatori) e la gestione delle emergenze, peraltro in un contesto in cui il numero delle manovre continua costantemente ad aumentare;
5. Anche il lavoro notturno subisce un incremento significativo: il precedente modello prevedeva mediamente 4,6 prestazioni notturne mensili, mentre l'attuale organizzazione ne prevede circa 6 prestazioni notturne mensili, con un aumento evidente dell'esposizione a fatica e stress operativo;
6. i numeri dell'attività parlano da soli. Nel 2012 le manovre effettuate erano circa 4.500 annue con 16 squadre operative, pari a circa 280 manovre per squadra. Oggi si superano le 7.300 manovre annue con 18 squadre, equivalenti a oltre 405 manovre per squadra, spesso svolte attraverso turni di lavoro di oltre 12 ore consecutive e con manovre della durata media di circa due ore ciascuna, frequentemente eseguite senza reali interruzioni operative e talvolta senza la concreta possibilità di effettuare adeguate pause anche per il pasto.

Ci chiediamo pertanto dove siano i tanto decantati "*minori carichi di lavoro*"?



E soprattutto ci chiediamo dove sia il reale superamento delle “precedenti differenti indennità”?

Nella realtà vi è un evidente peggioramento del sistema, con il mantenimento di disparità economiche e la preclusione, per i nuovi assunti, di acquisire diritti economici che il precedente contratto consentiva di maturare alla cessazione dei colleghi più anziani, relativamente ad una indennità che, di fatto, dovrebbe spettare a tutti i lavoratori impegnati nelle medesime attività operative, quindi una situazione che continua a generare lavoratori di serie diverse all'interno della medesima azienda e dello stesso gruppo industriale.

Certamente grande soddisfazione potrebbe essere espressa dall'azienda per l'ottimo risultato economico ottenuto nell'ambito di una concessione dal valore di 432 milioni di euro, ma non certamente per i lavoratori, ai quali vengono richiesti maggiori sacrifici in termini di ore lavorate, notti operative e ulteriore presenza a bordo, a fronte di trattamenti economici inferiori rispetto a quelli riconosciuti ad altri lavoratori appartenenti al medesimo gruppo imprenditoriale.

Per questi motivi riteniamo che il 1° maggio 2026, per molti lavoratori coinvolti in questa vicenda, non possa essere ricordato come la Festa del Lavoro, storicamente simbolo della conquista della giornata lavorativa di otto ore, ma come il giorno in cui vengono ignorati principi fondamentali di partecipazione democratica e tutela del lavoro, nel tentativo di normalizzare modelli organizzativi caratterizzati da turni estremamente gravosi, con attività operative anche superiori alle 12 ore consecutive, in un settore delicato e strategico per la sicurezza della navigazione, del porto e delle navi che vi operano, equipaggi compresi.

UILTRASPORTI RAVENNA – Settore Marittimo