



Venezia  
198-PORT-DCOP  
*Numero e data protocollo  
contenuti nel messaggio  
di Posta Elettronica Certificata  
e nel file Segnatura.xml*

Spett.<sup>le</sup>  
Operatore Economico  
**Trasmissione a mezzo di  
piattaforma di e-procurement**

**PROCEDURA TELEMATICA ACCESSIBILE AD IMPRESE ITALIANE E COMUNITARIE PER L'INDIVIDUAZIONE DI UNA IMPRESA DA AUTORIZZARE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 17 DELLA LEGGE 28 GENNAIO 1994, N. 84, AD EROGARE, NEL PORTO DI VENEZIA, LA FORNITURA DI LAVORO PORTUALE TEMPORANEO ALLE IMPRESE DI CUI AGLI ARTICOLI 16 E 18 DELLA MEDESIMA LEGGE.**

**CIG B327C814FB N. GARA G00006**

### ***Chiarimenti***

Con riferimento in merito all'*articolo 11 del capitolato speciale di appalto* si rappresenta quanto segue.

Va premesso che è stata lamentata in più occasioni sia da parte datoriale che da parte sindacale la presenza di turni differenti tra imprese, sia come durata che come orario di inizio e fine: ciò ha dato luogo a condizioni operative disomogenee, alla necessità per le imprese di ricorrere a tariffe c.d. "fuori bando", alla mancanza di trasparenza e visibilità, ad avviso della scrivente a danno, in primo luogo, dei lavoratori dell'impresa art. 17.

La citata quantificazione della tariffa relativa alla fornitura di lavoro in base al "costo orario" rappresenta pertanto un elemento di trasparenza e di condivisione della modalità di quantificazione e dimensionamento della tariffa, ed è costruita con l'obiettivo di dare piena copertura dei costi e adeguata remunerazione all'aggiudicatario, calcolo effettuato – questo sì – partendo dal costo orario per poi moltiplicarlo (ai soli fini del dimensionamento della tariffa) per il numero di ore dei vari turni presenti in porto. Non v'è, né potrebbe esserci, volontà né possibilità di intravedervi qualsivoglia forma di adozione di chiamate orarie.



Quanto al tema delle “*variazioni nel costo del lavoro connesse a rinnovi contrattuali del CCNL*” si fa presente come la previsione riportata, che non prevede un automatico allineamento, sia in linea con la previsione oggi vigente, e diversamente non potrebbe essere, non potendosi omologare il costo del lavoro alla tariffa, essendo quest’ultima la sintesi di più “elementi” come la composizione dell’organico, le spese generali, l’impatto della contrattazione decentrata, ecc...

Tale fattispecie è regolata all’art. 11 del Capitolato che recita:

*“La tariffa potrà essere modificata per effetto di variazioni nel costo del lavoro connesse a rinnovi contrattuali del CCNL; in tal caso l’impresa aggiudicataria dovrà formulare specifica istanza documentata e motivata all’Autorità che si riserverà analisi tecnica e valutazione”.*

Con riferimento all’articolo 12 del Capitolato speciale di appalto si rappresenta quanto segue.

Per espressa previsione di legge il potere disciplinare è in capo al datore di lavoro. Il richiamo è stato riportato per portare all’attenzione l’importanza di applicare le previsioni del CCNL in merito ai provvedimenti disciplinari. È esclusa qualsiasi ingerenza da parte dell’AdSP.

Valgono inoltre due ulteriori considerazioni:

- tale previsione – già presente nel vigente regolamento (Ord. 421/2016 pag. 7- Allegato A paragrafo 10) – non ha mai generato alcuna segnalazione di criticità di formulazione o scarsa chiarezza;
- vi è una previsione simile, con una declinazione molto impattante sui lavoratori stessi, nel decreto 1770/2017 dell’ADSP del Mar Ligure Orientale.

Con riferimento all’articolo 14 del capitolato speciale di appalto si rappresenta quanto segue.

Il comma 15 bis dell’art 17 così dispone:

*“Al fine di sostenere l’occupazione, il rinnovamento e l’aggiornamento professionale degli organici dell’impresa o dell’agenzia fornitrice di manodopera, l’Autorità di sistema portuale **può** destinare una quota, comunque non eccedente il 15 per cento delle entrate proprie derivanti dalle tasse a carico delle merci sbarcate ed imbarcate, al finanziamento della formazione, del ricollocamento del personale, ivi incluso il reimpiego del personale inidoneo totalmente o parzialmente allo svolgimento di operazioni e servizi portuali in altre mansioni, e delle misure di incentivazione al pensionamento dei lavoratori dell’impresa o dell’agenzia di cui al presente articolo.*



*Al fine di evitare grave pregiudizio all'operatività del porto, le Autorità di sistema portuale **possono** finanziare interventi finalizzati a ristabilire gli equilibri patrimoniali dell'impresa o dell'agenzia fornitrice di manodopera nell'ambito di piani di risanamento approvati dall'Autorità stessa."*

È di tutta evidenza come non ci sia alcun automatismo tra quanto riportato all'art. 17 co. 15 bis e reciproci doveri o diritti soggettivi, nonché per ragioni legate all'autonomia imprenditoriale dell'impresa autorizzata e in ossequio al principio richiamato della libera iniziativa economica.

In particolare, poi, il riferimento al tema della formazione trova risposta nella metodologia adottata per la determinazione della tariffa, all'interno della quale – per il generale principio della sana e corretta gestione finanziaria – sono compresi tutti i costi del lavoro, ivi compresi quelli per la formazione, per quella parte di formazione la cui erogazione è in capo all'impresa autorizzata. Non v'è preclusione, come non vi è stata in passato, a valutare istanze di intervento ex art. 17 comma 15 bis motivate e documentate, trattandosi di risorse di origine erariale.

Quanto al tema delicato del controllo (anche in termini di sicurezza delle operazioni portuali), vale sottolineare come quanto previsto nel Capitolato speciale vada letto, in linea con le aspettative datoriali e sindacali, come la precisa e attenta previsione di scambi di informazioni finalizzate a consentire all'AdSP lo svolgimento dei doverosi compiti di controllo e supervisione previsti nel citato art. 6 co. 4 lettera a) (-ma-) al secondo periodo, nell'interesse primario del lavoro e dei lavoratori tutti.

Con riferimento all'*articolo 15 del capitolato speciale di appalto* e al tema della "*richiesta nominativa di singoli o più lavoratori*" si ricorda come essa sia stata oggetto di ampio confronto in sede di lavori preparatori e come sia stata inserita proprio come misura di garanzia dei lavoratori per assicurare maggiore corrispondenza tra competenze e professionalità dei lavoratori da un lato (con adeguata formazione, informazione sulle specificità del lavoro, dell'ambiente di lavoro e sulle procedure operative dell'impresa utilizzatrice) e mansioni alle quali gli stessi vengono chiamati dall'altro. La ratio di tale previsione è ravvisabile nella possibilità, da parte dei terminal, di richiedere (non di ottenere) specifiche figure professionali in ragione di esigenze operative ricorrenti e determinate.

Si tratta di una prassi già in uso nel porto di Venezia e tale previsione è peraltro rinvenibile anche in altri regolamenti sui quali non risultano espressioni negative (si veda a tal proposito il Decreto n. 87, art. 26 dell'Autorità Portuale di Civitavecchia Fiumicino e Gaeta).

Con riferimento all'*articolo 17 del capitolato speciale di appalto*. Gli obblighi formativi inequivocabilmente sono in capo all'impresa autorizzata alla luce della previsione dell'art. 17 co.



8 (“realizzano iniziative”). L’importanza della formazione dei lavoratori, in primo luogo per la sicurezza, ha generato una ampia discussione in sede di confronto partenariale a partire da maggio 2023, i cui principali attori sono stati le OO.SS, i terminalisti, la Città Metropolitana, i Comuni di Venezia e Chioggia, nonché Spisal e Ispettorato del lavoro e che hanno dato luogo alla stesura delle Linee Guida di luglio 2023 ove il testo dell’articolo 17 è stato concordato e condiviso.

È noto che gli obblighi in materia di formazione e sicurezza sono in capo al datore di lavoro in forza di specifiche previsioni di legge che la scrivente ha genericamente richiamato (testualmente nel capitolato di gara “*D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e dal D.Lgs. 272/1999 e dalla ulteriore normativa nazionale e locale in materia*”) non potendo questa Autorità sostituirsi al datore di lavoro (e alla sua autonomia organizzativa e imprenditoriale) e/o intervenire su normativa specifica sulla sicurezza e aspetti collegati. Per cui si conferma quanto riportato ritenendo che gli approfondimenti suggeriti trovino risposta nella legislazione dedicata.

Per ciò che concerne l’assenza di un Regolamento nella documentazione allegata alla procedura di gara, sarà il contenuto del Capitolato che, a seguito di aggiudicazione, verrà recepito in Ordinanza divenendo, appunto, il Regolamento.

Tale è la metodologia applicata anche in passato e in uso presso altre Autorità.

IL DIRETTORE COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE

***Dott. Gianandrea Todesco***

Area di competenza: Area Lavoro e Coordinamento Operativo Portuale