



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

Spett.^{le}
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

La procedura in argomento è una procedura aperta di rilevanza europea e, come tale, costruita al fine di garantire un confronto trasparente e aperto al mercato al fine di individuare la migliore offerta per il servizio messo a gara, ferme restando tutte le garanzie su cui l'Autorità di Sistema Portuale si è impegnata, nonché quelle previste dalla legge.

Con riferimento alle Linee Guida (che si allegano per pronta consultazione) risulta non condivisibile l'espressione "[...] l'Autorità abbia ritenuto di recepire unicamente la tabella afferente agli ordinativi e alle disdette" in quanto non corrispondente al vero: al contrario, le Linee Guida sono state recepite *in toto* nel Capitolato, e ivi esplicitamente richiamate. Più nel dettaglio, in relazione ai punti 1-6 delle Linee guida, si rappresenta quanto segue:

- **Punto 1- bando di gara:** come previsto, sono in corso due procedure di gara separate, una per il Porto di Venezia e una per il Porto di Chioggia;
- **Punto 2- durata:** la durata prevista nel bando è quella concordata nelle Linee Guida, cioè 4 anni più ulteriori 4;
- **Punto 3- clausola sociale:** è stata prevista sia in termini di mantenimento dei livelli salariali che in termini di salvaguardia occupazionale. Si richiama a tal proposito il contenuto dell'art. 14 che recita:



“In coerenza con quanto previsto dalle Linee guida, è fatto obbligo all’impresa aggiudicataria di assumere il personale amministrativo in forza alla data di pubblicazione del bando. È fatto obbligo, inoltre, di assumere, fino a concorrenza dell’organico autorizzato con contratto di lavoro scritto a tempo indeterminato, i seguenti lavoratori:

- *i lavoratori (soci e dipendenti) della Nuova Compagnia Lavoratori Portuali di Venezia Soc. Coop. iscritti, alla data della pubblicazione del bando, al registro di cui all’art. 24 della Legge;*
- *i lavoratori della Serviport Soc. Coop. In numero almeno pari alla differenza (esubero) tra il numero di lavoratori iscritti al registro di cui all’art. 24 di Chioggia al momento della pubblicazione del presente bando e il numero dell’organico autorizzato, pari a 20 (venti) lavoratori, che dessero disponibilità a essere assunti presso l’impresa aggiudicataria nel Porto di Venezia.*

Successivamente, fino a concorrenza dell’organico operativo ottimale di cui all’art. 5, l’impresa aggiudicataria, previo formale assenso dell’Autorità, potrà assumere attingendo all’elenco di lavoratori interinali aggiornato alla data di pubblicazione del bando (allegato 2).

*L’impresa aggiudicataria dovrà garantire ai predetti lavoratori la continuità del rapporto di lavoro, l’applicazione del trattamento normativo e retributivo minimo inderogabile determinato a livello nazionale con il CCNL e, a livello locale, secondo **la contrattazione di II^ livello goduta al momento della pubblicazione del bando o, se di miglior favore, quella dell’impresa aggiudicataria, oltre che i trattamenti normativi e salariali derivanti da ulteriori accordi integrativi locali.**”*

In particolare, è previsto che l’impresa aggiudicataria (nel numero massimo di lavoratori autorizzati pari a 120) possa assorbire tutti i lavoratori di Nuova CLP e i lavoratori di Serviport (che lo volessero), fino a un massimo di 7 unità (ciò al fine di fornire garanzia occupazionale non solo per i lavoratori di Venezia, ma anche per quelli di Chioggia, il cui organico è stato fissato in 20 ed il cui esubero risulta quindi di 7 unità).

Considerato che l’organico del concessionario uscente risulta attualmente di 108 unità sui 120 autorizzati, vi sarà la possibilità di stabilizzare un consistente numero di lavoratori interinali.

- **Punto 4 - governance:** nel capitolato non è prevista alcuna ingerenza dell’AdSP nella governance dell’aggiudicatario;
- **Punto 5 - disdette:** come da Linee guida;
- **Punto 6 - formazione:** come da Linee guida. Si richiama a tal proposito di seguito un estratto del capitolato, strettamente coerente con quanto richiamato nelle linee guida:

“In generale, la formazione generica (accordo stato regioni/abilitazioni portuali) è in capo all’impresa aggiudicataria e la formazione specifica (legata alle specificità del lavoro e dell’ambiente di lavoro e alle procedure operative dell’impresa utilizzatrice) è in capo alle imprese utilizzatrici.”



Con riferimento alla previsione della *chiamata nominativa*, è stata oggetto di ampio confronto in sede di lavori preparatori e come sia stata inserita proprio come misura di garanzia dei lavoratori in grado di assicurare una 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, per i terminal, di richiedere (non di ottenere) specifiche figure professionali in ragione di esigenze operative ben determinate che richiedono specifiche professionalità. Si ricorda, infine, come l'esigenza di regolare tale previsione e di darle formale disciplina sia scaturita dal fatto che esiste già una prassi conforme nel porto di Venezia. Tale previsione è peraltro rinvenibile anche in altri regolamenti (si veda a tal proposito il Decreto n. 87, art. 26 dell'Autorità Portuale di Civitavecchia Fiumicino e Gaeta).

Con riferimento al tema dei *procedimenti disciplinari* trattato all'art. 12, in merito al fatto che i provvedimenti disciplinari sono in capo al datore di lavoro: non vi è alcuna pretesa, infatti, di ingerenza dell'AdSP in attività di gestione del personale, quanto piuttosto la preoccupazione di ribadire come l'importanza di richiamare l'impresa aggiudicataria ad applicare quanto previsto dal CCNL in merito agli stessi.

Valgono inoltre due ulteriori considerazioni:

- tale previsione – già presente nel vigente regolamento (Ord. 421/2016 pag. 7- Allegato A paragrafo 10) – non ha mai, ad oggi, ricevuto criticità di formulazione o scarsa chiarezza o un qualsivoglia segnale di criticità;
- vi è una previsione simile, con una declinazione molto più impattante sui lavoratori stessi, nel decreto 1770/2017 dell'ADSP Mar Ligure Orientale (che per completezza si allega).

Con riferimento al tema dei punti a-b-c del medesimo articolo 12; fanno riferimento ad una **riduzione della tariffa applicata all'utilizzatore** (il terminalista), lettura concretamente confermata dal riferimento esplicito alla tariffa in tutte e tre le lettere, e quindi non alle trattenute ai lavoratori.

In merito a un ipotetico *blocco delle retribuzioni*, preme chiarire che la tariffa potrà essere modificata per effetto delle variazioni del costo del lavoro. Si richiama a tal proposito quanto scritto nel Capitolato:

“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”.

È stata prevista la necessità di formalizzare un'istanza da parte dell'affidatario a cui far seguire un'istruttoria da parte dell'Amministrazione, poiché per ogni aumento del costo del lavoro a



seguito di modifiche del CCNL va individuato, attraverso calcoli ben precisi, di quanto deve aumentare la tariffa in termini quantitativi per assorbire l'aumento del costo del lavoro (la tariffa infatti è costituita da più componenti-costi fissi, contrattazione decentrata che non devono entrare nel computo dell'aumento da CCNL).

Per completezza si rappresenta che la formazione della tariffa relativa alla fornitura di lavoro in base al "costo orario" è stata intesa come 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 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.

Per ciò che concerne il modello di esercizio, si richiama quanto scritto sopra in merito alla clausola sociale.

IL DIRETTORE COORDINAMENTO OPERATIVO PORTUALE

dott. Gianandrea Todesco

Area di competenza: Area Lavoro e Coordinamento Operativo Portuale