

CONFERENZA STAMPA

Bando di gara art. 17

Venezia, 16/10/2024



**1.
Clausola
sociale.
Sì o no?**

**2.
Chiamata
nominativa?**

**3.
*Blocco delle
retribuzioni.*
Vero o falso?**

**4.
Chiamate/tariffe
orarie
Esistono?**

**5.
Procedimenti
disciplinari in
capo ad AdSP.
Sì o no?**

**6.
Linee guida.
Rispettate?**

1- Clausola sociale

La clausola sociale è 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.*

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**

2- Chiamata nominativa

L'indicazione nominativa – non chiamata – prevede la possibilità di richiedere (non di ottenere) specifiche figure professionali per esigenze operative ben determinate.

L'esigenza di regolare tale previsione e di darle formale disciplina è scaturita dal fatto che **esiste già una prassi applicativa della stessa nel porto di Venezia** ed è peraltro rinvenibile anche nei regolamenti di altri porti.

È stata inserita poiché ritenuta in grado di **garantire una maggiore sicurezza e 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.**

----- > AdSP è comunque disposta a rivederla, se ritenuta iniqua e distorsiva.

3-Blocco delle retribuzioni?

Non c'è né potrebbe esserci alcun blocco delle retribuzioni

Tale fattispecie è infatti 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”.

Tale previsione è in linea con la prassi tuttora in uso.

È stata prevista la necessità di formalizzare un'istanza da parte dell'affidatario a cui far seguire un'istruttoria da parte dell'Amministrazione, **per una ragione tecnica: 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).

Non sono previste chiamate «orarie», non c'è alcuna tariffa oraria

Nel capitolato è indicata nel dettaglio la metodologia attraverso la quale si costruirà la tariffa, che sarà una tariffa «A TURNO».

La quantificazione del costo orario relativo alla fornitura di lavoro rappresenta solo un elemento di trasparenza e di condivisione della **modalità di quantificazione e dimensionamento della tariffa finale**, la quale è stata costruita con l'obiettivo di dare piena copertura dei costi e adeguata remunerazione all'aggiudicatario.

Il calcolo della tariffa finale è stato fatto 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. E di ciò si voleva dare evidenza.

5- Procedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono in capo al datore di lavoro

Non vi è alcuna pretesa di ingerenza dell'AdSP in attività di gestione del personale né di ingerenza su temi che riguardano il ruolo delle rappresentanze sindacali nel caso di procedimenti disciplinari in capo al lavoratore. Vi è stata solo la volontà di ribadire l'importanza di richiamare l'impresa aggiudicataria ad applicare quanto previsto dal CCNL in merito ai doveri dei lavoratori.

L'art. 12, con riferimento all'eventuale ritardo del lavoratore nel presentarsi sul luogo di lavoro recita:

Ferme restando le sanzioni disciplinari individuali conformi al CCNL cui è soggetto il prestatore di lavoro temporaneo in caso di inosservanza dei doveri di cui al presente articolo, e nel caso di tardiva o mancata comunicazione del ritardo, si applicano i seguenti provvedimenti:

- a. *ritardo superiore ai 30 minuti ma presa di servizio entro la prima ora: trattenuta del 15% **sulla tariffa per il turno di riferimento**;*
- b. *presa di servizio oltre la prima ora ma entro la seconda: trattenuta del 30% **sulla tariffa per il turno di riferimento**;*
- c. *presa di servizio oltre la seconda ora: non viene corrisposta la tariffa per il turno di riferimento e viene aggiunta una penale pari al 50% **sulla tariffa per il turno di riferimento**.*

*In caso di reiterato ritardo, di omessa timbratura, sia in entrata che in uscita, e contestuale inosservanza dell'obbligo di comunicazione al personale addetto alla security dei varchi d'ingresso dell'impresa utilizzatrice ai fini della compilazione dell'apposito registro, **nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo vengono applicati i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL.***»

Le Linee guida sono richiamate integralmente (e allegate al Bando)

I 6 punti previsti nelle linee guida sono state recepiti **in toto**:

- **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 del punto 1.
- **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.”*

Grazie
per l'attenzione