



## PIANO DI CHIAMATA ED AVVIAMENTO AL LAVORO NEL PORTO DI CAGLIARI

CAGLIARI, 19 LUGLIO 2022

## 1. Scopo

Lo scopo del presente Piano - suddiviso in due sezioni - è di disciplinare in dettaglio l'avviamento al lavoro, il ricollocamento, le modalità di chiamata, l'organizzazione del lavoro oltre che la formazione dei lavoratori iscritti negli elenchi tenuti dalla K.A.L.POR.T. srl

## SEZIONE I

### 2. Campo di applicazione

Il presente Piano deve essere osservato dalla Karalis Agenzia Per Il Lavoro Portuale del Transhipment, di seguito indicata come Agenzia, da tutti i lavoratori iscritti negli elenchi tenuti dall'Agenzia che verranno richiesti come risorse umane da assumere dalle imprese utilizzatrici che operano nell'ambito del porto di Cagliari, e di seguito indicati come lavoratori portuali, oltre che dalle stesse imprese utilizzatrici, qualunque sia il titolo abilitativo di autorizzazione o concessione posseduto, compresa la ALPS Srl autorizzata ai sensi dell'art. 17, comma 5 L. 84/94 e ss.mm.ii..

### 3. Durata dell'Agenzia e del servizio previsto. Attività dell'Agenzia

L'erogazione del servizio di somministrazione del lavoro in porto è stata prevista ex lege per la durata di trentasei mesi, ovvero fino alla data del 30 giugno 2025, salvo proroghe.

L'attività dell'Agenzia consiste in:

1. Selezione degli iscritti negli elenchi;
2. Formazione degli iscritti negli elenchi;
3. Avviamento/ricollocamento degli iscritti agli elenchi selezionati nelle imprese utilizzatrici;
4. Gestione Amministrativa e contabile degli iscritti con la raccolta di tutta la documentazione utile all'impiego del lavoratore.

L'attività dell'Agenzia è sottoposta a vigilanza e controllo, ai sensi della Legge 84/94, nonché ai sensi del T.U. 175/2016 così come modificato dal D.lgs. 100/2017, da parte dell'AdSP del Mare di Sardegna che si riserva la facoltà di accertare in ogni momento la regolarità e l'efficienza dell'attività svolta.

#### 4. Esigenze di Lavoro Temporaneo

Ai sensi della disciplina vigente, nonché in applicazione di principi enunciati in materia dalla legge 84/94, le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro temporaneo sono generalmente connesse:

- alle punte di intensa attività conseguenti a flussi di traffico cui non può farsi fronte con l'assetto organizzativo ordinario definito nel piano di impresa delle società operanti in ambito portuale;
- alle esigenze connesse all'impiego di maestranze con professionalità specializzata o specialistica del transhipment, nei casi di esigenze dovute a mancanza di personale diretto e/o necessità di impiego temporaneo di professionalità qualificate per lo svolgimento delle operazioni portuali ed industriali ovvero esigenze sostitutive per assenza temporanea del personale ;

Al fine di garantire il mantenimento delle condizioni e degli impegni assunti dalle imprese nei programmi operativi circa la dotazione di personale alle dirette dipendenze, l'Agenzia verifica per ogni singola impresa, anche attraverso gli uffici della ADSP Mare di Sardegna, il rapporto numerico tra i lavoratori diretti dell'impresa utilizzatrice ed i lavoratori temporanei.

#### 5. Riferimenti Normativi

- Legge 28 gennaio 1994, n.84;
- CCNL porti vigente, quale minimo inderogabile;



**KALPORT**

AGENZIA LAVORO PORTUALE  
TRANSHIPMENT

- Art. 4, comma 1 del D.L. 29/12/2016, n. 243 poi convertito, con modificazioni, in Legge n. 18 del 27/02/2017;
- la delibera del Comitato di gestione del 3 marzo 2002 n.2 , con la quale il Comitato ha assunto la decisione di procedere alla costituzione dell'Agenzia per la somministrazione del lavoro in porto e per la riqualificazione professionale per la durata di anni tre;
- l'atto costitutivo e lo statuto redatto dal Notaio Giua Marassi in data 13 maggio 2022 (Rep.141456 , registrato in data 18 maggio 2022);
- Il regolamento di gestione dell'elenco Kalport approvato con decreto del Presidente ADSP Mare di Sardegna n.190 del 8 giugno 2022.

## 6. Procedura

### 6.1 Selezione del Personale

6.1.1 Fabbisogno delle Imprese richiedenti e future utilizzatrici del lavoratore portuale. L'Agenzia recepisce e analizza il fabbisogno delle imprese richiedenti lavoratori portuali al fine di elaborare il piano di impiego dei lavoratori sulla base di:

- fabbisogno di risorse comunicate dalle imprese richiedenti;
- profilazione delle risorse umane iscritte negli elenchi

### 6.2 Individuazione e valutazione lavoratori

Le richieste di lavoratori portuali devono essere comunicate all'Agenzia, in forma scritta, a mezzo pec mail all'indirizzo [kalport@legalmail.it](mailto:kalport@legalmail.it) che dovranno contenere le seguenti informazioni:

1. il numero ed, eventualmente, il nominativo dei lavoratori richiesti;
2. la tipologia di contratto (tempo indeterminato, determinato e/o intermittenti);
3. se la richiesta è a turni o ad orario contrattuale ordinario;

4. le mansioni;
5. il luogo di lavoro;
6. il periodo di impiego previsto e l'orario di lavoro;
7. il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
8. le caratteristiche necessarie alla copertura del ruolo (titolo di studio, competenze tecniche, esperienze professionali precedenti, eventuali percorsi formativi specifici per l'espletamento della prestazione etc.);
9. le attività da svolgere e le relative responsabilità;
10. eventuali altri requisiti specifici, come anche la richiesta di categorie protette;
11. Timing di inserimento delle risorse richieste;

Le informazioni di cui ai punti 8. e 9. fornite dalla impresa utilizzatrice richiedente, dovranno rispondere a requisiti oggettivi, relativi al ruolo e mansione che il lavoratore dovrà assolvere e dovranno essere scritte in modo ampio ed esaustivo in modo che l'attività di ricerca e reclutamento e soprattutto di esposizione al lavoratore non generi alcun fraintendimento e possa rivelarsi precisa e in linea con le esigenze dell'impresa richiedente.

L'Agenzia al ricevimento della richiesta, verifica la compatibilità della stessa nei suoi contenuti specie con riferimento alle caratteristiche necessarie alla copertura del ruolo con gli elenchi tenuti e procede alla selezione per l'individuazione delle risorse umane aventi dette caratteristiche da proporre all'impresa richiedente.

La selezione verrà eseguita seguendo pedissequamente le indicazioni fornite dall'impresa utilizzatrice.

Si precisa che saranno tenuti in considerazione ai fini della predisposizione della lista dei lavoratori rispondenti ai requisiti previsti tutti gli iscritti negli elenchi, sia disponibili che indisponibili, con la sola esclusione dei lavoratori già impiegati tramite l'Agenzia ovvero sospesi o cancellati ai sensi degli art.li 3 e 4 del "Regolamento per l'iscrizione e la permanenza dei lavoratori negli elenchi tenuti e gestiti dall'agenzia K.A.L.POR.T.".

La lista predetta verrà proposta all'impresa utilizzatrice ed essa effettuerà la scelta per la successiva assunzione. L'agenzia non avrà alcun potere decisionale nel processo di scelta

dell'utilizzatore.

### 6.3 Processo di Assunzione e Indennità di Mancato Avviamento

E' cura dell'Agenzia convocare il lavoratore selezionato per definire la proposta di assunzione in termini contrattuali e retributivi con l'applicazione, come minimo inderogabile, del CCNL unico lavoratori dei porti, così come da tabella stipendiale di categoria, considerando i livelli 1,2, 3, 4, 5,6 e aggiungendo a carico della impresa utilizzatrice quanto di competenza, per tredicesima e quattordicesima mensilità, TFR, oltre alla maggiorazione per lavoro straordinario, diurno, notturno e per lavoro prestato o da prestarsi durante le festività, scatti di anzianità ricostruiti a 5, ferie e ex festività.

Resta valida l'applicazione al CCNL dell'integrativo per il secondo livello.

In applicazione dei principi di cui alla legge 84/94 s.m.i. ed in particolare di quelli enucleati all'art. 17 comma 13 ultimo inciso "detto trattamento minimo non può essere inferiore a quello risultante dal vigente contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti, e suoi successivi rinnovi, stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, dalle associazioni nazionali di categoria più rappresentative delle imprese portuali di cui ai sopracitati articoli e dall'Associazione porti italiani (Assoporti)"

È lasciata facoltà all'impresa utilizzatrice di applicare il CCNL normalmente applicato ai propri dipendenti compreso l'integrativo aziendale derivante da trattative di secondo livello. Ciò fermo restando la necessità di applicare quanto previsto dall'art. 17, co. 13, L.84/94 come indicato nel precedente comma.

Retribuzioni Giornaliere per livello contrattuale di inquadramento da integrare con le superiori voci di cui al CCNL porti, quale minimo inderogabile:

1 liv. € 85,0889

2 liv. € 79,3312

3 liv. € 73,4324

4 liv. € 69,0497

5 liv. € 65,2100

6 liv. € 62,2508

Tali retribuzioni seguiranno gli incrementi previsti dal CCNL di riferimento.

Al lavoratore portuale, per le giornate di disponibilità e di mancato avviamento, spetterà una indennità di mancato avviamento erogata direttamente dall'Inps sulla scorta degli elenchi trasmessi, su base mensile dall'ADSP, sulla scorta della documentazione prodotta dall'Agenzia, al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili che provvederà a verificarli e rimmetterli all'istituto previdenziale per la successiva erogazione diretta al lavoratore.

Saranno previste anche chiamate a giornata: a tal proposito, verrà applicata, come compenso, per la chiamata a giornata, una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione mensile prevista per l'inquadramento contrattuale presso l'impresa utilizzatrice comprensiva di tutte le voci contrattuali e degli incrementi previsti dal CCNL porti, quale minimo inderogabile. Il turno deve seguire gli orari convenzionali dei terminalisti e/o datori di lavoro autorizzati.

Sono a carico dell'impresa utilizzatrice tutti gli oneri contrattuali di cui al vigente CCNL porti, quale minimo inderogabile, ivi compresi quelli previdenziali Inps ed assistenziali Inail, oneri di formazione sulla prevenzione /sicurezza sui posti di lavoro, di sicurezza sanitaria e DPI.

Le imprese utilizzatrici dovranno effettuare le loro richieste di personale con un termine non inferiore alle 72 h ore rispetto all'orario di inizio della data di utilizzazione dei lavoratori per consentire all'Agenzia l'espletamento delle superiori procedure, salvo le ipotesi per le quali l'Agenzia deve avviare uno specifico percorso formativo per la riconversione dei lavoratori iscritti negli elenchi per le quali l'impresa utilizzatrice dovrà procedere alla formalizzazione in tempo utile di una richiesta comprensiva anche della indicazione della formazione specifica richiesta, delle ore minime previste per la formazione del lavoratore per la mansione cui sarà adibito, della presunta data di avvio della utilizzazione dei lavoratori formati.

L'Agenzia deve garantire la fornitura di lavoro portuale 24 ore al giorno per 365 giorni all'anno, e comunque, seguire le procedure previste negli accordi di riferimento dei terminalisti e/o aziende rispetto gli orari convenzionali.

Se la persona selezionata accetta l'offerta formulata, salvo giustificato motivo, si procede con la comunicazione del nominativo del lavoratore all'impresa utilizzatrice; diversamente, se l'offerta non viene accettata per sussistenza di un comprovato e giustificato motivo soggettivo, si procede ad un nuovo iter di selezione.

Tutte le valutazioni effettuate durante l'iter di selezione vengono documentate e sottoscritte dall'Amministratore Unico che le esegue ed appositamente archiviate presso l'Agenzia.

Il processo si conclude con l'assunzione del lavoratore e con lo svolgimento dei conseguenti adempimenti amministrativi da parte dell'impresa richiedente.

Qualora il lavoratore già impiegato si renda indisponibile, sussistendo al riguardo una comprovata causa di giustificazione od altre esigenze improcrastinabili, l'Agenzia provvederà alla sua sostituzione.

L'impresa utilizzatrice, invece, potrà chiedere la sostituzione del lavoratore nei seguenti casi:

- manifesta incapacità in relazione alle mansioni da svolgere da comprovare;
- inosservanza delle norme di legge e di regolamento relative alla sicurezza del lavoro e delle disposizioni contenute nei documenti di sicurezza di cui all'art.28 del D.Lgs 81/2008 e dell'art. 4 del D.Lgs 272/99;
- inosservanza delle indicazioni dettate dall'impresa utilizzatrice o dall'Agenzia relative al lavoro da svolgere;
- inosservanza dell'orario di lavoro, salvo giustificati impedimenti.

La richiesta di sostituzione del lavoratore deve essere trasmessa via pec all'Agenzia e per conoscenza all'Autorità di Sistema Portuale che ha la facoltà di richiedere rapporti dettagliati agli interessati e di svolgere appositi accertamenti.

L'Agenzia, accertata la fondatezza della richiesta di sostituzione, provvederà a sostituire il lavoratore.

Le richieste sono soddisfatte alla luce dei principi di trasparenza e imparzialità.

I lavoratori impiegati svolgeranno la loro attività lavorativa sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice.

La fornitura di lavoro temporaneo è vietata nei seguenti casi:

- per le mansioni il cui svolgimento può presentare pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di terzi;
- per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per i lavori particolarmente pericolosi individuati D.M. 31 maggio 1999;
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- a favore di imprese utilizzatrici che non dimostrino all'Autorità di Sistema Portuale di avere effettuato la valutazione di rischi ai sensi dell'art.28 del D.Lgs n.81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
- in tutte le altre ipotesi previste dalla disciplina vigente.

## 7. Contratto di fornitura lavoro portuale

Tra l'Agenzia e l'impresa utilizzatrice si stipula un accordo per iscritto avente ad oggetto la fornitura di lavoro; esso deve indicare:

- il numero dei lavoratori richiesti e se la richiesta è in base agli orari convenzionali;
- le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori;
- il luogo di svolgimento del lavoro e la tipologia di orari richiesti per la mansione;
- la data, l'inizio e termine del contratto.

Tra l'impresa utilizzatrice ed il lavoratore selezionato verrà stipulato un contratto di lavoro come previsto dal CCNL porti, quale minimo inderogabile, nel rispetto degli obblighi di cui al successivo art. 9.

## 8. Doveri e diritti del lavoratore portuale

Il lavoratore portuale deve svolgere la propria attività secondo le istruzioni impartite

dall'impresa utilizzatrice e quindi ha gli stessi obblighi dei lavoratori dipendenti della stessa impresa presso la quale è assunto in relazione all'organizzazione del lavoro, agli orari, alle disposizioni di servizio, alle mansioni affidate nell'ambito della qualifica assegnata ed, a parità di mansioni e di inquadramento, ha diritto alla medesima retribuzione prevista per i lavoratori della impresa utilizzatrice, comprensiva degli oneri del Contratto Integrativo Aziendale interno. E'assoggettato al regolamento e codice di disciplina dell'impresa utilizzatrice.

## 9. Obblighi delle imprese utilizzatrici

Le imprese utilizzatrici devono:

- assumere il lavoratore selezionato;
- impiegare il lavoratore secondo le mansioni previste dal CCNL porti e dagli eventuali accordi integrativi;
- rispettare il CCNL unico dei lavoratori dei porti con tutte le sue normative, quale minimo inderogabile;
- rispettare le normative in particolare in materia di sicurezza sul lavoro, ai sensi dei D.Lgs 81/2008 e 272/1999, fornendo alla Agenzia – al momento dell'avviamento<sup>1</sup> - apposito documento sugli adempimenti normativi connessi alla mansione richiesta;
- corrispondere il compenso stipendiale e versare gli oneri contributivi Inps e assicurativi Inail;
- far pervenire all'Agenzia la richiesta di lavoro/ contratto di fornitura per iscritto secondo quanto indicato nel presente Piano. Dovranno essere comunicate per iscritto le richieste di variazione o disdetta entro il più breve tempo possibile per permettere la fornitura di personale in tempo utile.
- il richiedente sarà responsabile della correttezza e della veridicità delle informazioni contenute nella richiesta.

Il lavoratore portuale non risponde, in via patrimoniale, dei danni arrecati all'impresa utilizzatrice e ai dipendenti della stessa, salvo dolo o colpa grave.

---

<sup>1</sup> Al momento della proposta di avviamento l'azienda dovrà rilasciare alla Agenzia un documento di manleva sulle responsabilità connesse al rispetto alle normative infortunistiche e di prevenzione sui luoghi di lavoro.

Inoltre secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento, quale minimo inderogabile, applicare l'art.32 (Doveri del Lavoratore) "...Se il lavoratore ha agito dietro un ordine, che era obbligato ad eseguire, è esente da responsabilità, ferma restando la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine".

## 10. Obblighi dell'Agenzia

L'Agenzia deve:

- in via esclusiva, svolgere attività diretta alla fornitura di lavoro a favore delle imprese operanti nell'ambito portuale di Cagliari nel comparto terminalistico contenitori, al fine di integrare il proprio organico;
- fornire lavoro temporaneo in ambito portuale a qualsiasi impresa abilitata a svolgere attività nell'ambito portuale di competenza della Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna, al fine di integrare il proprio organico, tramite il soggetto autorizzato ai sensi dell'articolo 17 della Legge 28 gennaio 1994, n. 84 e ss.mm.ii.;
- assicurare con regolarità ed efficienza la fornitura di lavoro alle imprese che le richiedono ed osservare nei confronti delle stesse parità di trattamento;
- provvedere alla formazione professionale dei lavoratori funzionale alla loro riconversione e svolgere supporto alla collocazione professionale degli stessi, avendo a riferimento le iniziative economiche e gli sviluppi industriali dell'area di competenza dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna ;
- ottemperare a tutte le richieste dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna finalizzati a rilevamenti statistici e a particolari studi economici e di ricerche di mercato, nonché fornire i dati e le notizie riguardanti l'organizzazione tecnico-amministrativa della stessa Agenzia, la consistenza e le qualifiche degli iscritti impiegati;
- presentare all'AdSP del entro il mese successivo a quello di riferimento, un prospetto mensile riepilogativo Mare di Sardegna i seguenti dati:
  - giornate di effettivo avviamento al lavoro per ogni iscritto;
  - riepilogo prestazioni erogate alle imprese utilizzatrici.

## Sezione II

### 11. Formazione professionale, aggiornamento e riconversione dei lavoratori portuali.

#### 11.1 Definizione del piano di formazione

L'Agenzia è tenuta a corrispondere a tutte le richieste di prestazioni di lavoro delle imprese con offerta di personale adeguatamente qualificato ed idoneo rispetto alla domanda ed agli standard di qualità professionali necessari anche attraverso la riconversione professionale dei lavoratori iscritti nei propri elenchi.

L'Agenzia, in coerenza del budget disponibile inserito in bilancio ed alle risorse che dovrà reperire presso la Regione Sardegna che, ai sensi dell'art. 4 D.l. 243/16 convertito in L. 18/17, deve cofinanziare i piani di formazione, nel rispetto dello schema e dei criteri di selezione di cui alla individuazione del personale da impiegare, deve intraprendere percorsi formativi in relazione alle esigenze evidenziate dalle imprese richiedenti ed alle nuove attività che si svilupperanno in ambito portuale.

In caso di requisiti professionali non disponibili in capo ai lavoratori iscritti negli elenchi, l'Agenzia definisce la formazione da erogare, avvalendosi di collaboratori esterni, per trasmettere alle risorse umane coinvolte il know-how necessario per la effettuazione della prestazione, rilasciando la certificazione dei profili formativi acquisiti.

Il piano di formazione definito per ogni intervento previsto deve contenere:

1. il numero delle risorse coinvolte nel piano di formazione;
2. i contenuti delle attività di formazione da erogare;
3. il periodo previsto per lo svolgimento dei corsi di formazione;
4. le modalità di erogazione;
5. il costo del corso.

L'archiviazione e la conservazione dei piani di formazione sono a cura dell'Agenzia.

## 11.2. Erogazione degli eventi formativi

L'Agenzia cura ed organizza tutti gli aspetti logistici relativi ai corsi, sia interni che esterni, gestendo eventuali variazioni di schedulazione rispetto al piano iniziale e dandone tempestiva comunicazione a tutti gli interessati. In particolare l'Agenzia di lavoro ha il compito di:

- trasmettere con i necessari anticipi le convocazioni ai partecipanti e curare la verifica delle presenze;
- curare la raccolta di eventuali test di valutazione dei partecipanti al fine del superamento del corso;
- mantenere copia degli attestati/certificati, ove previsti, relativi al superamento positivo del corso da parte dei partecipanti;
- archiviare la documentazione prodotta rendendola disponibile in caso di necessità.

L'impresa utilizzatrice che avrà bisogno di una particolare qualifica, previa intesa con l'Agenzia, potrà anche, a proprie spese, formare il lavoratore portuale.

## 12. Archiviazione e Trasparenza

L'Agenzia di lavoro procede all'archiviazione riguardante la selezione, assunzione e formazione del personale. Al fine di assicurare la trasparenza dell'intero processo di selezione, l'Agenzia provvederà a mantenere la tracciabilità di tutti i nominativi dei candidati selezionati per le posizioni relative ad ogni singola assunzione autorizzata.

Il presente Piano in osservanza della legge sulla Trasparenza verrà reso pubblico sul sito dell'Agenzia.

Tutti i dati e documenti saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 196/2003.

## 13. Rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Piano si rinvia alla vigente normativa in materia.

Il presente piano, in quanto strumento operativo da verificare in concreto ed in sede applicativa, sarà suscettibile di ulteriori modifiche che si renderanno eventualmente necessarie



in relazione alla sua applicazione, alla operatività portuale ed alle esigenze di dare tempestive risposte alle auspiccate chiamate da parte degli operatori portuali, a tutela del lavoro degli iscritti agli elenchi tenuti dalla Società.

L'AMMINISTRATORE UNICO

K.A.L.POR.T. srl