



Decreto

Direzione competente: AMM

Oggetto: Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026 -Sezione III - Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3 - Programmazione del fabbisogno del personale. Modifica.

Il Presidente

Visto il Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 14 del 14 gennaio 2021 di nomina del Prof. Avv. Sergio Prete quale Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio;

Visti: la programmazione del fabbisogno del personale inserito all'interno del PIAO (2024-2026) approvato con decreto n. 3 del 30.01.2024;

- l'art. 10, comma 6, della L. 84/94 e smi;
- l'art. 61 co. 3 del vigente CCNL dei Lavoratori dei porti, secondo cui: *"...nel procedere ad assunzioni a tempo indeterminato il datore di lavoro terrà conto dei lavoratori con contratto a termine in essere ai fini della loro eventuale trasformazione in rapporto a tempo indeterminato per mansioni identiche, riservandosi la scelta definitiva tra i suddetti lavoratori ovvero il ricorso a risorse interne"*;
- il vigente *"Regolamento per Il Reclutamento del Personale Dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio"* del 11.09.2019, approvato dal MIT con nota n. 25284 del 20.09.2019 e modificato con nota del 19837 del 05.07.2024 che all'art. 3, rubricato *"Modalità di reclutamento"*, comma 2 secondo capoverso stabilisce quanto segue: *"Ai fini della copertura di posti vacanti in pianta organica a tempo indeterminato è prevista anche la possibilità di: ... procedere, previa valutazione dell'attività svolta e svolgimento di un apposito colloquio, a trasformare il rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato tra coloro che hanno già superato una prova selettiva per mansioni analoghe e identico livello, sempre nel rispetto della dotazione prevista dalla Pianta Organica approvata dal Ministero vigilante"*;
- la sentenza n. 133 del 10/05/2023 della Corte Costituzionale che – chiamata a pronunciarsi sulla questione di legittimità costituzionale degli artt. 6 co. 2 e 10 co. 6 della legge 28 gennaio 1994, n. 84 (Riordino della legislazione in materia portuale), nel testo anteriore alle modifiche apportate dal decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 169, nel giudizio relativo al riconoscimento delle mansioni superiori da parte di un dipendente di una Autorità Portuale – dopo aver analizzato l'evoluzione della normativa specifica di settore ha statuito, tra l'altro, che:





- "... L'espressa qualificazione come enti pubblici non economici ha comportato per le AdSP l'esigenza di garantire il rispetto dei principi di efficienza, imparzialità e trasparenza in ambiti essenziali delle proprie strutture. Per queste finalità, il legislatore del 2016 ha espressamente previsto l'applicazione dei principi generali di cui al Titolo I del d.lgs. n. 165 del 2001 (articoli da 1 a 9) e il rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del medesimo decreto legislativo per il reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale (art. 6, comma 5, della legge n. 84 del 1994, sempre come modificato dal citato art. 7). Pertanto, **l'assunzione del personale delle istituite AdSP deve ora avvenire mediante procedure selettive** di natura comparativa, secondo principi di adeguata pubblicità, imparzialità, oggettività e trasparenza (art. 6, comma 6);
- ... Peraltro, la progressiva attrazione delle Autorità in esame nell'ambito delle pubbliche amministrazioni non ha determinato l'automatico e integrale assoggettamento dei rapporti di lavoro con il relativo personale alla disciplina propria dell'impiego pubblico. Pur essendo espressamente prevista, dall'art. 6, comma 5, l'applicabilità dei principi generali stabiliti negli articoli da 1 a 9 e 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, tuttavia, **anche nella nuova configurazione delle AdSP introdotta dal d.lgs. n. 169 del 2016 la disciplina del rapporto di lavoro è rimasta saldamente ancorata al modello privatistico...**;
- Infatti l'art. 10, comma 6, della legge n. 84 del 1994 prevede tuttora che «[i]l **rapporto di lavoro del personale delle Autorità di sistema portuale è di diritto privato** ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V - titolo I - capi II e III, titolo II - capo I, e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. **Il suddetto rapporto è regolato da contratti collettivi nazionali di lavoro**»Va in particolare evidenziato, per quanto qui rileva, che il d.lgs. n. 169 del 2016 non ha richiamato l'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, che – in caso di effettiva prestazione di mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore – riconosce al lavoratore solo il diritto al trattamento economico previsto per la qualifica superiore, prevedendo la nullità dell'assegnazione del medesimo lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore. Ne discende che, anche all'esito della riforma del 2016, al rapporto di lavoro con le AdSP non si applica il divieto di cui all'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001...;
- ...Da questo assetto normativo, complessivamente configurato dalle disposizioni censurate, **discende dunque l'applicabilità dell'art. 2103 cod. civ.** e il conseguente riconoscimento di una qualifica superiore per effetto dell'assegnazione e dell'esercizio delle relative mansioni...
- Alla luce di quanto detto, devono essere valutate le disposizioni censurate della legge n. 84 del 1994, che nel testo applicabile *ratione temporis* **disciplinano, con carattere di indubbia specialità, il rapporto di lavoro del personale delle Autorità portuali.**
- Ebbene, la scelta operata dal legislatore del 1994 di regolare questi rapporti di lavoro secondo modelli propri del diritto privato – e la conseguente applicabilità dell'art. 2103 cod. civ. nell'ambito



delle progressioni in carriera – appare giustificata dal perseguimento del buon andamento e dell'efficienza dell'amministrazione delle Autorità portuali, così come istituite e configurate dalla legge n. 84 del 1994.

- Alla luce di tale quadro normativo e giurisprudenziale, appare non irragionevole l'applicazione dell'art. 2103 cod. civ. – consentita dalla legge n. 84 del 1994 – al passaggio a qualifica superiore non dirigenziale. Si tratta di una scelta che, nello specifico contesto, risulta finalizzata a mantenere un **trattamento adeguatamente differenziato per rapporti che, sia per la loro genesi, sia per esigenze di flessibilità connesse al concreto svolgimento delle prestazioni lavorative, presentano tratti di accentuata specialità...**”;

- i vigenti contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati dall'AdSPMI ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.l. n. 80/2021, convertito dalla l. n. 113/2021 (PNRR);

- il PIAO 2024-2026 e, specificatamente, la SEZIONE III – Sottosezione 3 - Programmazione del Fabbisogno del personale, approvato con Decreto n. 3 del 30.01.2024, ove è stato rappresentato che: (i) l'AdSP si avvale di n. 3 unità assunte con contratto di lavoro a tempo determinato impiegate presso l'USOS (Ufficio Speciale Opere Strategiche) e n. 1 unità assunta con contratto di lavoro a tempo determinato assegnata alla Direzione Legale, Gare e Contratti; (ii) per il 2025 l'AdSP prevede di avviare procedure selettive per l'assunzione di n. 3 unità (n. 1 Livello I e n. 2 Livello II del CCNL Lavoratori dei Porti) da allocare nella Direzione Tecnica e (iii) per il 2026 l'AdSP prevede di avviare procedure selettive per l'assunzione di n. 1 unità (Livello III del CCNL Lavoratori dei Porti) da allocare nella Direzione Legale, Gare e Contratti;

considerato che:

- le suindicate unità assunte a tempo determinato presso l'AdSPMI hanno partecipato alla “*Selezione pubblica per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 19 (diciannove) posizioni vacanti in pianta organica da inquadrare nei livelli dal 1° al 4° livello del CCNL*” indetta con decreto n. 73/2020 in data 21.09.2020 per i profili TEC01 – n. 1 unità Livello 1° CCNL dei Lavoratori dei Porti, TEC02 - n. 2 unità Livello 2° CCNL dei Lavoratori dei Porti e GARE01 – n. 1 unità Livello 3° CCNL dei Lavoratori dei Porti;

- con decreti nn. 60/2021 del 08.06.2021, 62/2021 del 10.06.2021 e 116/2021 del 29.09.2021 sono state approvate le graduatorie dei profili TEC01, TEC02 e GARE01;

- l'Amministrazione ha utilizzato lo strumento dello scorrimento delle graduatorie dei profili TEC01, TEC02 e GARE01 per effettuare le suddette assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.l. n. 80/2021, convertito dalla l. n. 113/2021 (PNRR) per le motivazioni di economicità ed efficienza indicate nei provvedimenti di assunzione a Tempo Determinato;

- che le spese per la retribuzione di tale personale a Tempo Determinato sono state poste a carico del bilancio dell'Ente;





- il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con nota n. 21648 in data 11.07.2023, ha approvato la nuova pianta organica dell'Ente nella quale figurano posizioni vacanti corrispondenti a quelle attualmente ricoperte dal predetto personale assunto con contratto a Tempo Determinato;

- con Decreto n. 63/2024 del 26.06.2024, di approvazione della modifica della Struttura Organizzativa dell'AdSPMI, si è proceduto – tra l'altro - a riorganizzare la Direzione Tecnica dell'Ente (divenuta Direzione Engineering) nonché ad assegnare la dotazione organica dell'USOS alle Sezioni Grandi Infrastrutture e Sostenibilità Energetica e Ambientale della medesima Direzione;

preso atto delle relazioni dei dirigenti delle Direzioni interessate, dalle quali emerge la contingente esigenza di avvalersi stabilmente del personale in questione per non disperdere le competenze acquisite e garantire la continuità dell'apporto professionale per il raggiungimento degli obiettivi delle direzioni e dell'Ente nel suo complesso;

considerato, altresì, che con Decreto n. 97/2024 del 28.10.2024 l'AdSPMI ha completato la selezione avviata con Decreto 72/2024 del 29.07.2024 relativa alla copertura di n. 26 (ventisei) posizioni, vacanti in pianta organica, attraverso progressioni di carriera riservate al personale interno assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio, ai sensi del "Regolamento per il reclutamento del personale" approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota n. 19837 del 5.07.2024;

che il completamento di tale procedura inserita nel PIAO per il 2024 consente di avviare le successive attività ivi individuate, anche, anticipandole rispetto alla tempistica prevista ed accelerando quindi il processo di adeguamento organizzativo dell'AdSPMI;

ritenuto pertanto, in attuazione dei principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, di procedere entro il corrente anno, alla copertura di n. 4 posizioni vacanti in pianta organica a tempo pieno e indeterminato (n. 1 I Livello, n. 2 II Livello e n. 1 III Livello CCNL Lavoratori dei porti) in applicazione di quanto previsto dall'art. 3 co. 2 del Regolamento per il reclutamento, tenendo conto dei lavoratori con contratto a termine, previa valutazione dell'attività svolta e svolgimento di un apposito colloquio;

verificata la sussistenza dei requisiti previsti dal medesimo Regolamento per il reclutamento del personale dell'AdSPMI, in quanto (a) i dipendenti a tempo determinato hanno già superato una prova selettiva per mansioni analoghe e identico livello e (b) sussiste piena conformità con la dotazione prevista dalla Pianta Organica approvata dal Ministero vigilante;

valutato che è necessario modificare la Sottosezione n. 3 del PIAO 2024-2026 vigente come innanzi ritenuto;

vista l'informativa alle OO.SS. in data 08.11.2024;

letti ed applicati:

l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e smi;

la Legge 28 gennaio 1994, n. 84 e smi;





il CCNL dei lavoratori dei porti;

il *“Regolamento per Il Reclutamento del Personale Dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio”*.

DECRETA

Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Di modificare la **Sezione III - Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3 - Programmazione del fabbisogno del personale** del PIAO con l’integrazione delle attività previste per il 2024, anticipando alcune di quelle previste per il 2025 (procedure selettive per l’assunzione di n. 3 unità per la Direzione Tecnica ora *Direzione Engineering*) e per il 2026 (procedure selettive per l’assunzione di n. 1 unità per la Direzione Legale Gare e Contratti);

Di inserire, nella sezione *“progressioni/avanzamenti/trasformazioni”*, il seguente ulteriore periodo:

“avviare procedimento previsto dal Regolamento per il reclutamento del personale dell’AdSP all’art. 3 co. 2 – e, dunque, “valutazione dell’attività svolta e svolgimento di un apposito colloquio” – finalizzato alla trasformazione, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a tempo determinato attualmente pendenti con n. 3 unità allocate nella Direzione Engineering inquadrati al 1° livello (n. 1 unità) ed al 2° (n. 2 unità) e n. 1 unità allocata nella Direzione Legale Gare e Contratti inquadrata al 3° livello”.

Di pubblicare il presente decreto nella sezione amministrazione trasparente del sito web dell’Ente.

Di dare mandato alla Direzione Affari Generali e Internazionali di numerare il presente decreto da trasmettere alla Sezione Risorse Umane per i successivi adempimenti.

***Il Segretario generale
Dott. Roberto Settembrini***

***Il Presidente
Prof. Avv. Sergio Prete***