



Dir. Progr. Ris. Fin. e CdG
Visto Il Responsabile Ufficio COGEA
Visto il Responsabile Uff. Progr. Risorse

## AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Decreto N. 0666

### IL PRESIDENTE

**VISTA** la legge 28 gennaio 1994, n. 84, di riordino della legislazione in materia portuale e successive modificazioni e in particolare il Decreto Legislativo 4 agosto 2016, n. 169;

**VISTO** il decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del 1° dicembre 2016 n. 414 di nomina del Dott. Paolo Emilio Signorini nella carica di Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale;

**VISTA** la deliberazione assunta dal Comitato di Gestione nella seduta dell'8 maggio 2017, prot. n. 31/10/2017, concernente la nomina del Dott. Marco Sanguineri a Segretario Generale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale a far data dal 15 maggio 2017;

**VISTO** il Regolamento di Amministrazione e di Contabilità dell'ex Autorità portuale approvato dal Comitato Portuale nella seduta del 23 aprile 2007, integrato dal Ministero dei Trasporti e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 26 giugno 2007, integrato dal Comitato Portuale con delibera 117/2 nella seduta del 29 novembre 2011 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota M\_TRA/PORTI/3927 del 26 marzo 2012;

**VISTO** l'art. 22 comma 4 del Decreto Legislativo 4 agosto, n. 169 con cui, fino all'approvazione del regolamento di contabilità di cui all'art. 6, comma 9, della Legge n.84 del 1994, come modificato dal decreto di cui trattasi, l'Autorità di Sistema Portuale applica il regolamento di contabilità della soppressa Autorità portuale dove ha sede la stessa Autorità di Sistema Portuale;

**VISTO** l'art. 8 della Legge 84/94 ed in particolare il comma 2 che dispone che al Presidente spetta la gestione delle risorse finanziarie in attuazione del piano di cui all'articolo 9, comma 5, lettera b);

**VISTO** il Bilancio di Previsione 2020 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 83/3. nella seduta del 18 novembre 2019, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. AdSP 04/02/2020.0003231.E (prot. M\_INF.VPTM.REGISTRO UFFICIALE.U.0003298 del 4 febbraio 2020);

**VISTO** il decreto n. 220 del 4 marzo 2020 con il quale sono stati temporaneamente assegnati i budget finanziari ai Centri di Responsabilità dell'Ente;

**VISTA** la deliberazione assunta dal Comitato di Gestione nella seduta del 4 luglio 2017, prot. n. 45/6, con la quale è stata adottata la nuova dotazione organica dell'AdSP, approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 21803 del 31 luglio 2017;

**VISTO** il decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, come modificato con decreto n. 353 del 31 marzo 2020, con il quale è stata approvata la nuova organizzazione, la declaratoria delle strutture dirigenziali e il relativo funzionigramma dell'AdSP, nonché il decreto n. 2077 del 14 dicembre 2017 che posticipa al 1° gennaio 2018 l'efficacia di tale decreto;

**VISTI** i decreti n. 2306 del 29 dicembre 2017 e n. 1129 del 15 giugno 2018 di attribuzione degli incarichi dirigenziali alle strutture dell'AdSP di cui al decreto n. 1889 del 21 novembre 2017;

**VISTO** il decreto n. 190 del 26 febbraio 2020 con il quale è stato approvato il nuovo Regolamento "Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale", approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 7567 del 12 marzo 2020;

**RICHIAMATO** il decreto n. 1089 del 26 luglio 2019, come modificato dal decreto n. 219 del 4 marzo 2020, con il quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021;

**RICHIAMATO** il decreto n. 492 dell'8 maggio 2020, con il quale è stato autorizzato il percorso di stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato;

**RICHIAMATO** il decreto n. 624 del 15 giugno 2020 con il quale, tra l'altro, è stata autorizzata, a fini tecnici, la proroga fino al 30 agosto 2020 dei contratti a tempo determinato delle risorse già in servizio alla data del 23 febbraio 2020, così come previsto dall'art. 93 del DL n. 34/2020;

**CONSIDERATA** la necessità di aggiornare le indicazioni riportate nel previgente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021;

**CONSIDERATO** che il nuovo Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 è basato, per l'anno in corso 2020, sulla vigente dotazione organica;

**CONSIDERATO** altresì che il Piano stesso, per il successivo biennio 2021-2022 e per i motivi approfonditamente esposti nel Piano stesso, pianifica interventi che presuppongono un'ampliamento della stessa dotazione organica;

**RITENUTO** opportuno che, relativamente al 2020, il Piano abbia immediata operatività;

**RITENUTO** altresì opportuno che il Piano, relativamente agli anni 2021 e 2022, abbia invece valore di indirizzo, ma vada comunque predisposto al fine di poter inserire le previsioni 2020 nell'ambito di un più complessivo ed organico disegno;

**DATO ATTO** che, pertanto, esso è da ritenersi operativo solo all'atto dell'effettivo ampliamento della dotazione organica, reputandone quindi necessario, nel caso in cui tale ampliamento non fosse adottato dall'Amministrazione e/o approvato dal Ministero

vigilante, una completa revisione;

**RITENUTO** di approvare il Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 di cui all'allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e sostanziale;

**RITENUTO** di dare mandato agli Uffici competenti dell'Ente di assumere tutti i provvedimenti attuativi necessari e discendenti dall'attuazione di detto Piano;

**DATO ATTO** che alle assunzioni previste si provvederà solo nei limiti delle effettive disponibilità finanziarie e che del presente piano è data comunicazione alle OO.SS. ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 2 del Regolamento "Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale";

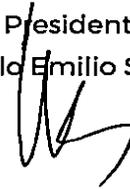
**DATO ATTO** altresì che gli uffici competenti attestano la copertura finanziaria nel bilancio 2020 delle operazioni in esso previste;

**SENTITO** il Segretario Generale;

#### **DECRETA**

1. Per le motivazioni di cui alle premesse, che si intendono qui integralmente riportate è approvato il "Piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale" allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale. Esso ha valore dispositivo e attuativo per la sola annualità 2020;
2. Il Direttore dello Staff Personale e Organizzazione, dott.ssa Antonella Granero, è delegata ad assumere tutti i provvedimenti necessari e conseguenti all'approvazione del sopra approvato Piano.

Il Presidente  
(dott. Paolo Emilio Signorini)



Genova, li 30/06/2020

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

## **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **2020-2022**

## **DELL'ADSP DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE**

### **Sommario**

0. Premessa. Metodologia e criteri per il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	2
1. Dall'emergenza a un nuovo contesto operativo.....	4
2.1 La situazione oggi. L'AdSP .....	14
2.2. La situazione oggi. L'organico.....	16
2.3. La situazione oggi. Le aree di impiego.....	17
2.4. La situazione oggi. Gli inquadramenti.....	20
2.5. La situazione oggi. Il genere.....	22
2.6. La situazione oggi. La scolarizzazione.....	24
2.7. La situazione oggi. L'andamento della spesa di personale.....	27
3.1. Fabbisogno di personale 2020-2022.....	30
3.2. Il 2020.....	31
3.3. La proposta di nuova dotazione organica.....	37



## STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

### **0. Premessa. Metodologia e criteri per il nuovo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.**

Le Autorità di Sistema Portuali **non** sono soggette ai limiti e ai vincoli previsti per gli Enti locali e per le Amministrazioni del comparto pubblico. Pertanto, al fine di procedere alla redazione del Piano dei Fabbisogni di Personale, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale deve far riferimento:

- alla dotazione organica adottata dal Comitato di Gestione ed approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti<sup>1</sup>, ai sensi dell'art. 12 comma 2 lettera b) della L. 84/94 e s.m.i.;
- ai "Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale", anch'essi adottati con decreto del Presidente e approvati dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti<sup>2</sup>, ai sensi dell'art. 6 comma 5 della L. 84/94 e s.m.i.;

Risulta inoltre necessario attenersi ai principi enunciati nelle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018.

Tali Linee Guida, in particolare, chiedono di valorizzare il ruolo dei dirigenti nell'individuazione dei fabbisogni di personale in una logica prospettica di **costante adeguamento organizzativo quali-quantitativo** che deve sostituirsi ai consolidati e non più efficaci criteri "sostitutivi". In altre parole la cessazione di personale in un ufficio non ne comporta necessariamente l'automatico rimpiazzo.

Le stesse Linee guida chiariscono inoltre come il criterio ispiratore dei Piani dei Fabbisogni debba essere la volontà di **favorire i cambiamenti organizzativi superando il concetto delle dotazioni organiche storicizzate**: *"Queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle*

---

<sup>1</sup> Dotazione organica adottata con deliberazione del Comitato di Gestione prot. 45/6 del 4 luglio 2017 ed approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. 21803 del 31 luglio 2017.

<sup>2</sup> Regolamento approvato con decreto n. 190 del 20 febbraio 2020 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 7567 del 12 marzo 2020.

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

*logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni". Occorre infatti superare il concetto statico di verifica dei carichi di lavoro con quello di analisi dei processi e di reingegnerizzazione organizzativa costante, strada sulla quale AdSP si è già incamminata con un primo parziale intervento realizzato nel 2019.*

Le Linee Guida, per l'appunto, stabiliscono un principio fondamentale, ovvero che il Piano dei Fabbisogni debba essere il luogo nel quale si procede al riassetto organizzativo dell'Ente, effettuato secondo i principi di efficienza ed efficacia e di ottimale distribuzione delle risorse, al quale solo in un momento successivo seguiranno gli atti previsti da ciascun ordinamento per formalizzare tali scelte: *"Sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l'organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l'altro se si partisse dall'organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l'ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell'ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. **L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi**".*

Appare dunque evidente come il Piano Triennale dei Fabbisogni rappresenti lo strumento più adeguato e corretto per ridefinire le necessità organizzative dell'Ente e per rappresentarle e motivarle anche in un contesto di ordinarietà. Tale approccio, che privilegia l'adeguamento della struttura alle esigenze dell'Ente determinate anche da un nuovo contesto operativo, permea la presente proposta di riorganizzazione che si andrà ad illustrare nelle pagine che seguono.

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **1. Dall'emergenza a un nuovo contesto operativo.**

I porti di Genova e Savona si trovano ad affrontare, a partire da agosto 2018 a tutt'oggi, una emergenza grave, profonda e imprevedibile, iniziata con il crollo del viadotto sul Polcevera il 14 agosto 2018, segnata dalle mareggiate che hanno gravemente danneggiato i bacini portuali ad ottobre 2018, acuita dalla drammatica crisi infrastrutturale sui percorsi autostradali liguri nel 2019 e, infine, ancora colpita dalle conseguenze dell'epidemia da SARS-Cov-2.

Si tratta di eventi la cui portata non si esaurisce e non si risolve con l'attuazione di pur rilevanti interventi emergenziali, ma che ha imposto ed impone riorganizzazioni delle attività operative, attuazione di imponenti programmi di opere e ristrutturazioni aziendali permanenti.

Si può ben dire che la situazione venutasi a creare ha determinato la necessità di una revisione sistemica del comparto logistico del nord Italia e del nord ovest in particolare, un comparto che si fonda sui porti di Genova e Savona per sostenere i propri flussi di import ed export.

In questo contesto l'Autorità di Sistema, in quanto soggetto chiamato a governare lo sviluppo degli scali marittimi e la loro connessione con le reti di infrastrutture, di operatori, di flussi merceologici ed informativi non può rimanere estranea ad un processo evolutivo interno alla propria struttura.

La semplice lettura dell'elenco delle opere contenute nel Piano Straordinario degli Investimenti aiuta a comprendere lo sforzo che l'Ente dovrà sostenere per lungo tempo, trattandosi di opere che determinano un vero e proprio salto di continuità rispetto al passato sia sotto il profilo dimensionale dei porti (si pensi agli effetti della nuova diga foranea) sia sotto il profilo degli sviluppi funzionali di importanti aree dedicate allo sviluppo dell'industria cantieristica e delle crociere. Il quadro delineato si completa con i grandi interventi in atto ed approvati, esterni agli scali, che avranno effetti diretti sullo sviluppo del porto e sulla organizzazione dei traffici: si pensi alla linea del terzo valico ferroviario, al nuovo nodo autostradale di Genova Ovest, alla Gronda autostradale.

E tuttavia l'Autorità di Sistema è chiamata a svolgere un ruolo persino ulteriore rispetto a quello già particolarmente gravoso di programmazione ed esecuzione di grandi lavori. Si tratta del ruolo di propulsore di sistemi innovativi per l'organizzazione delle funzioni logistiche, di gestore di rinnovate istanze di gruppi internazionali in un contesto normativo

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

non sempre aggiornato, di mediazione sociale rispetto a conflittualità, potenziali o effettive, tipiche delle fasi di trasformazione.

Nel seguito i principali riferimenti di contesto per ragionare il nuovo assetto organizzativo dell'Ente.

### **UN NUOVO SCENARIO DI OPERE DA REALIZZARE**

L'articolo 9-bis del Decreto Legge 28 settembre 2018, n. 109, rubricato "Semplificazione delle procedure di intervento dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure occidentale", ha previsto che "Il Commissario straordinario adotta / entro il 15 gennaio 2019 / con propri provvedimenti / su proposta dell'Autorità di sistema portuale del Mar Ligure occidentale / un programma straordinario di investimenti urgenti per la ripresa e lo sviluppo del porto e delle relative infrastrutture di accessibilità e per il collegamento intermodale dell'aeroporto Cristoforo Colombo con la città di Genova (Programma) / da realizzare a cura della stessa Autorità di sistema portuale entro trentasei mesi dalla data di adozione del provvedimento commissariale / con l'applicazione delle deroghe di cui all'articolo 1 / nei limiti delle risorse finalizzate allo scopo / ivi comprese le risorse previste nel bilancio della citata Autorità di sistema portuale e da altri soggetti";

A seguito di ciò, con i Decreti n. 2 del 15 gennaio 2019, n. 6 del 15 febbraio 2019 e n. 15 del 11 aprile 2019, il Commissario Straordinario ha, rispettivamente: adottato il "Programma straordinario di investimenti urgenti per la ripresa e lo sviluppo del porto e delle relative infrastrutture di accessibilità e per il collegamento intermodale dell'aeroporto Cristoforo Colombo con la città di Genova" proposto dall'Autorità di Sistema portuale del Mar Ligure Occidentale tenendo conto delle indicazioni del Commissario Straordinario; ha nominato il responsabile della gestione del medesimo Programma e ha individuato nell'Autorità di sistema del Mar Ligure Occidentale il soggetto attuatore degli interventi di cui all'art. 6 comma 1 del D.L. 109 del 2018.

Con il decreto n. 19 del 3 maggio 2019, il Commissario Straordinario ha inoltre riconfermato l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale quale soggetto attuatore del Piano Straordinario e rilevata, altresì, la necessità di procedere con urgenza alla progettazione, all'affidamento e all'esecuzione dei lavori, servizi e forniture, con specifico riferimento agli interventi volti, rispettivamente, alla ottimizzazione dei flussi logistici, sia veicolari che ferroviari, nel Porto di Genova compresi nel Programma Straordinario, ha dato il via libera al "Piano procedurale per la realizzazione delle opere prioritarie in attuazione del

### STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Programma Straordinario” predisposto dall’Autorità di Sistema portuale del Mar Ligure Occidentale e per i quali possono essere utilizzate le deroghe concesse dal combinato disposto degli artt. 9 bis e 1 della L. 130/2018, specificando altresì, nella propria autonomia amministrativa e negoziale, le conseguenti procedure di approvazione e affidamento che intende adottare.

Infine, con il decreto n. 1 del 28 febbraio 2020, il Commissario Straordinario ha preso atto delle evidenze emerse dalle attività di monitoraggio in seguito alle quali è stato redatto da AdSP l’aggiornamento al “Programma straordinario di investimenti urgenti per la ripresa e lo sviluppo del porto e delle relative infrastrutture di accessibilità e per il collegamento intermodale dell’aeroporto Cristoforo Colombo con la città di Genova nonché per la messa in sicurezza idraulica e l’adeguamento alle norme in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro”: *“Tale aggiornamento riguarda diverse aree di intervento (infrastrutture di accessibilità e sviluppo portuale, collegamenti intermodali con l’aeroporto, progetti di integrazione fra città e porto, tutela della sicurezza e valorizzazione ambientale) e coinvolge i principali settori dell’economia genovese fortemente compromessa dagli eventi occorsi a partire dal 14 agosto 2018”*.

L’aggiornamento al Piano ha portato gli investimenti previsti da poco più di un miliardo di euro a quasi due miliardi, pertanto raddoppiando lo sforzo previsto. In questo contesto, il Commissario ha approvato anche un nuovo modello organizzativo che prevede l’istituzione di un Nucleo di coordinamento del Piano, anche in considerazione dell’ *“oggettiva difficoltà per le strutture ordinarie dell’AdSP, ancorché integrate con le risorse finanziarie e tecniche derivanti dall’attuazione della legge n. 130/2018, di assicurare tempi procedurali e presenze operative adeguate alle tempistiche richieste ed all’ingente mole di attività prevista per l’attuazione degli interventi del Programma straordinario”*. Il Nucleo è posto alle dipendenze del Responsabile dell’Attuazione del Programma Straordinario e si prevede che abbia organico e competenze adeguate per le attività di supporto al R.U.P., la Assegnazione delle gare, la Direzione Lavori, il supporto alla Stazione Appaltante nella fase esecutiva, ulteriori e/o integrative rispetto a quelle attualmente svolte dall’attuale organico della AdSP.

La revisione del modello organizzativo prefigurata dal decreto commissariale risulta coerente con il complesso delle opere richieste per il rilancio di un sistema colpito nell’ordine dal crollo del viadotto Polcevera, da ripetute mareggiate di forza inusuale che

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

hanno compromesso l'uso di molte infrastrutture, dallo stato di crisi di molti tratti autostradali di collegamento con gli scali, dal diffondersi della pandemia da COVID 19.

D'altronde, la complessità dei piani delle opere va al di là del semplice dato numerico relativo agli importi investiti. Si tratta infatti di una molteplicità di interventi che richiede diverse professionalità: dalle opere marittime alle più evolute dotazioni impiantistiche, dalle infrastrutture ferroviarie a quelle stradali, senza dimenticare le competenze di ingegneria gestionale e informatica e di economica logistica necessarie a una visione degli interventi stessi all'interno di un organico piano di rilancio e sviluppo della portualità. Una specifica attenzione andrà inoltre riservata alle competenze ambientali da sviluppare all'interno dell'Amministrazione, competenze essenziali per assicurare un'armoniosa convivenza dei porti con i territori di riferimento, la cui sensibilità rispetto ai temi ambientali è sempre più diffusa.

Ancora, i programmi di cui si tratta in alcuni casi di interventi eccezionali anche dal punto di vista della tecnica ingegneristica e della complessa relazione con un contesto produttivo comunque presente sul territorio, fattori che andranno presidiati con adeguate competenze tecniche e manageriali e che non dovranno disperdersi al di fuori dell'Ente costituendo una straordinaria possibilità di crescita professionale della struttura dell'Ente dotando lo stesso, in prospettiva, di risorse pregiate difficilmente replicabili ed acquisibili sul mercato.

Pertanto, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, in prossimità della scadenza dei contratti del personale del cd "Decreto Genova" (con risorse a proprio carico), ha ritenuto in primo luogo necessario assorbire le figure in esso ricomprese in maniera stabile, dal momento che, nel quadro descritto di grande criticità, la mole degli investimenti da portare a termine è di tali dimensioni da non poter essere gestito con le forze attuali. Né pare utile, sul tema, ipotizzare un rinnovo dei contratti a tempo determinato che sarebbe limitato a soli ulteriori 18 mesi, termine del tutto incongruo rispetto al programma complessivo delle opere da realizzare, sia esso straordinario sia esso ordinario. Come evidenziato nelle precedenti note, l'infrastrutturazione e l'ammodernamento degli scali del sistema riguarda già oggi orizzonti temporali decennali.

Inoltre, la complessità delle opere da realizzare e di alcuni cantieri in corso necessita la presenza di una struttura in grado di governare nel tempo i profili progettuali di direzione lavori e le complessità delle iniziative logistiche e infrastrutturali, che richiedono esperienze

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

già acquisita e che valorizzino anche la fase di formazione su cui l'Ente ha investito. Un turn over del personale tecnico con sostituzione delle professionalità attualmente impiegate rischierebbe di comportare gravi rallentamenti nel processo di sviluppo delle opere e dei piani logistici che, viceversa, necessitano di essere accelerati e nello stesso tempo eseguiti rispondendo ad un presidio tecnico dell'Ente quanto mai puntuale nei suoi compiti di indirizzo e controllo. Oltre all'assorbimento del personale tecnico "Decreto Genova", l'amministrazione ritiene necessario proseguire con un ulteriore investimento sulle specializzazioni tecniche medio-alte (nello specifico reclutando ulteriori ingegneri) Nello specifico e nell'immediato, appare necessario prevedere una figura dirigenziale di RUP del Programma straordinario, che possa agevolare la strutturazione del Nucleo di supporto previsto dal già citato decreto n. 1/2020 del commissario straordinario e possa fungere da più efficace raccordo delle strutture dedicate al Programma con i vertici dell'Ente, il responsabile del Programma e le altre strutture dell'Ente. Il dirigente a tempo determinato sarà assunto sino al 31 dicembre 2020 nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2, comma 3bis del DL 109/2019 (fuori dotazione organica) e, a far data dal 1° gennaio 2021 all'interno della dotazione organica.

In altri termini il rafforzamento della struttura tecnica rappresenta, al pari delle opere, un investimento in risorse umane che proietta l'Ente nello sviluppo, nella gestione e nelle manutenzione del patrimonio infrastrutturale pubblico almeno del prossimo decennio.

### **IL GOVERNO DEL TERRITORIO ECONOMICO**

Il porto rappresenta un territorio economico per antonomasia. Un territorio variegato per caratteristiche produttive - industriali, commerciali, turistiche - ciascuna connotata al proprio interno da differenze dimensionali, tecniche ed organizzative che ne rendono complesso il governo.

Le principali attività economiche insediate nei porti, si pensi al settore commerciale, rispondono ad una "domanda derivata" da altri mercati e sono costrette ad adattarsi agli impulsi da essi provenienti con un costante richiamo all'efficienza derivante dalla competitività dello scenario internazionale in cui sono inseriti gli scali del sistema.

La natura stessa degli operatori portuali è cambiata e sta cambiando: la media impresa locale lascia spazio a grandi player internazionali, la finanza entra con le sue logiche nel capitale dei terminal, l'integrazione verticale degli operatori è sempre più frequente.

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Tali aspetti, unitamente alle incertezze ed alle variabilità dei mercati che possono mutare le prospettive degli operatori stessi, impongono all'Ente di aggiornare i propri strumenti e di dotarsi di risorse che possano svolgere efficacemente i rinnovati compiti di analisi, confronto, selezione e controllo degli operatori incaricati di sostenere lo sviluppo economico e sociale del porto.

Sotto questo profilo i piani di sviluppo infrastrutturali trovano un loro importante corrispettivo nei piani d'impresa approvati anche in relazione al rinnovo di importanti concessioni demaniali presenti negli scali nonché alla inaugurazione, avvenuta e/o prossima, di ulteriori terminal di significative dimensioni.

L'Amministrazione con la fine del precedente mandato e lo sviluppo di quello attuale, ha provveduto a dotare gli scali di Genova e Savona-Vado di una struttura concessoria stabile ed in grado di sostenere un importante piano di investimenti privato coerente con lo sforzo pubblico e con le potenzialità di traffico delle infrastrutture concesse. Si tratta di un primo risultato di grande importanza in quanto ha consentito di radicare in una prospettiva di medio-lungo periodo importanti realtà imprenditoriali e finanziarie anche di livello internazionale che dispongono di capacità e strutture adeguate ai compiti sopra richiamati. Occorre ora essere in grado di presidiare e gestire con le necessarie competenze e con le necessarie dotazioni organiche le effettive evoluzioni dei rapporti concessori stipulati, avuto particolare riguardo ai piani d'impresa in essi contenuti con i relativi impegni di investimento ed occupazione.

Per questo è opportuno rafforzare le strutture impegnate nel confronto con gli operatori, un confronto che riguarda l'evoluzione e la verifica dell'attuazione dei complessi piani d'impresa delle grandi concessioni fino alla gestione degli eventuali aggiornamenti ai piani stessi a maggiore ragione in un contesto globale che potrà essere sempre più spesso caratterizzato da incertezze e da forti tensioni concorrenziali.

La funzione di presidio del territorio economico non potrà inoltre prescindere da un rafforzamento, in parte già attuato, di quelle strutture che verificano nel quotidiano lo stato dei beni, il loro grado manutentivo, la correttezza dello svolgimento delle attività autorizzate anche sotto il profilo della sicurezza del lavoro.

In termini di organizzazione complessiva del settore, al di là degli specifici inserimenti che si renderanno necessari, appare opportuno, nell'ambito dello Staff Governance Demaniale,

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

meglio definire le funzioni dell'area giuridico/demaniale e di quella economico / demaniale, con l'istituzione di due appositi uffici, oltre alla creazione di un ufficio di staff al Direttore che possa fornire supporto in particolare per il coordinamento con l'Ufficio Territoriale di Savona.

### **LA LOGISTICA DIGITALE**

Le prospettive di traffico, oltre ad essere sostenute da investimenti in infrastrutture fisiche di collegamento, non possono prescindere dallo sviluppo di un sistema informatico / telematico che governi gli imponenti flussi terrestri che già oggi interessano gli scali e che sono destinati ad ampliarsi ulteriormente. L'AdSP ha negli anni giocato un ruolo di propulsione, di coordinamento e di investimento per lo sviluppo di un moderno PCS (Port Community System), ora anche patrimonio della Piattaforma Logistica Nazionale, elemento che dovrà facilitare il dialogo con le realtà retroportuali a cui si rivolgono le merci sbarcate e imbarcate a Genova e Savona. In considerazione degli impatti che le nuove tecnologie inducono nell'organizzazione della catena logistica, il ruolo di coordinamento dell'AdSP rimarrà determinante per l'effettivo sviluppo del sistema sia in termini di risorse economiche dedicate, sia al fine di assicurare la massima coesione possibile fra i diversi attori che compongono la filiera: dagli spedizionieri ed agenti marittimi, ai terminalisti, agli autotrasportatori alle istituzioni coinvolte.

La recente esperienza "Covid" ha rappresentato un test molto significativo per la struttura chiamata dalla comunità portuale ad accelerare processi di digitalizzazione da tempo pendenti e non sempre pienamente condivisi nelle loro specifiche tecniche e conseguenze operati veda tutte le componenti delle categorie portuali.

Pertanto, è necessario dedicare particolare attenzione all'organizzazione delle strutture dedicate a tali compiti e, nel contempo, al rafforzamento di quelle dedicate alla digitalizzazione dell'Ente il cui lavoro ha consentito nella fase più acuta della pandemia di mantenere alto il livello delle prestazioni dell'Ente assicurando le condizioni tecnico operative per attuare, senza soluzioni di continuità, un efficace e diffuso ricorso allo smart working.

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **IL NUOVO PIANO REGOLATORE PORTUALE E LA PIANIFICAZIONE ENERGETICO AMBIENTALE**

In relazione alle attività pianificatorie, la redazione del Documento di Pianificazione Strategica di Sistema (DPSS) e dei successivi Piani Regolatori Portuali di scalo (per Savona/Vado e per Genova) costituisce un'attività straordinaria molto rilevante che richiederà un impegno specifico della struttura per circa 3 anni.

Sulla proposta di documento, redatta e approvata dal Comitato di Gestione nel 2019, è aperto, ad oggi, il confronto con i Comuni interessati per l'affinamento del documento, da realizzarsi a valle dell'ottenimento dei pareri di loro competenza ai sensi della normativa vigente. Il lavoro sui DPSS per l'anno 2020 è riconducibile pertanto alla raccolta delle osservazioni e dei contributi da parte degli stessi comuni per i successivi passi procedurali: adozione da parte del Comitato di Gestione e approvazione da parte di Regione Liguria previa intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti che si esprime sentita la Conferenza nazionale di cui all'art. 11 ter della L.84/94.

All'interno delle strutture all'uopo dedicate esistono già risorse qualificate, principalmente laureate in Architettura ed Economia e Commercio con le competenze necessarie per affrontare tale fase. Al momento quindi si può ritenere che la struttura, recentemente rafforzata, possa coordinare ed attuare lo sforzo necessario a pervenire alla dotazione dei nuovi strumenti urbanistici, pur nella consapevolezza della notevole mole di attività da svolgere per assicurare la tempestiva conclusione delle procedure approvative degli interventi pubblici e privati da realizzare in ambito portuale. La soluzione ipotizzata per sostenere comunque il lavoro degli uffici in questa fase di straordinario impegno legato al piano regolatore è quella acquisire sul mercato un servizio di urbanistica e ingegneria che fornisca l'adeguato supporto per tutti gli approfondimenti urbanistici, tecnici, ambientali, idraulici, economici necessari per la fase specifica di redazione dei Piani Regolatori Portuali. Gli uffici dedicati, in raccordo con le strutture tecniche, dovranno predisporre gli schemi dei PRP con relativi Rapporti Preliminari Ambientali per l'avvio della fase di scoping della Valutazione ambientale Strategica (VAS) e, a valle degli ulteriori approfondimenti che dovessero risultare necessari, il documento definitivo dei PRP con i relativi Rapporti Ambientali.

Contestualmente alla redazione del DPSS è stato redatto il Documento di Pianificazione Energetico Ambientale del Sistema Portuale che, fotografando la carbon footprint del

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

territorio portuale, ha individuato obiettivi e azioni per le componenti energetico ambientali che fanno capo sia all'Ente gestore, sia ai concessionari delle aree demaniali, con distinzione rispetto alle attività dagli stessi espletate.

Il Programma previsto nel DEASP, da realizzarsi in larga misura nel periodo 2020-2022, prevede iniziative volte a garantire un'adeguata disponibilità di fonti alternative (Cold Ironing, Gas Naturale Liquefatto), migliorare l'efficienza energetica di edifici, mezzi, impianti e processi e incrementare lo sfruttamento delle fonti rinnovabili di energia.

La concreta attuazione del piano sarà demandata alle strutture tecniche, rafforzate come già indicato e nel seguito meglio specificato.

I paragrafi che precedono hanno voluto evidenziare gli elementi di maggiore rilievo che caratterizzeranno i prossimi anni di lavoro dell'Ente, fornendo una prima indicazione di quelle funzioni interne che saranno più immediatamente chiamate a fronteggiare i nuovi impegni.

È tuttavia evidente che l'intera organizzazione sarà coinvolta nello sforzo di realizzare un ingente piano di opere, di gestire un territorio popolato da concessionari di livello internazionale sempre più strutturati e concentrati, di svolgere un ruolo guida nell'innovazione dei processi logistici, di disegnare il futuro urbanistico ed ambientale degli scali.

In questo senso, e solo a titolo esemplificativo, si pensi al ruolo che dovrà essere svolto dalle strutture impegnate nella programmazione e controllo delle risorse finanziarie messe a disposizione per la realizzazione delle opere, al ruolo dello staff legale nei complessi rapporti con i concessionari o nei possibili contenziosi derivanti dall'appalto di importanti opere, al ruolo della comunicazione nel trasmettere e curare un'immagine dell'Ente coerente con il lavoro svolto in un contesto in cui non mancheranno gli oppositori.

Terminata la prima fase post-unificazione delle due ex Ap di Genova e di Savona e per tutti i motivi sopra illustrati, l'AdSP ritiene necessario traguardare una manovra straordinaria che riorganizzi alcune delle strutture dell'Ente in maniera più confacente alle esigenze maturate e alla nuova situazione di fatto determinatasi, nel cui ambito vanno inquadrati l'ampliamento della dotazione organica e la previsione di una nuova consistente tornata di assunzioni che rendano più operative tali strutture dell'Ente e tutti gli uffici necessari al loro supporto.

### *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

L'Autorità di Sistema del Mar Ligure Occidentale, come più diffusamente sarà rappresentato alle pagine seguenti, ha proceduto a partire dal 1 gennaio 2017 a 78 assunzioni, ma ha scontato anche un turnover molto ampio e non ancora concluso - anche per effetto della cd "quota 100" - con la fuoriuscita di 70 persone.

Pertanto, nonostante il grande sforzo messo in campo per assicurarsi nuove risorse umane, l'AdSP sconta a tutt'oggi un sottodimensionamento dell'organico effettivo rispetto alla dotazione, che l'assorbimento del personale emergenziale a tempo determinato potrà solo in parte sanare.

La complessità della situazione in atto e la mole e la strategicità del lavoro che attende l'Ente fa ritenere che occorra progettare un'ulteriore sforzo, prevedendo un ragionevole ampliamento della dotazione organica, da sottoporre all'approvazione del Ministero vigilante, che possa consentire una nuova tornata di assunzioni di specifiche professionalità, mirate in particolare al sostegno delle attività richiamate nelle presenti note.

Nelle more di una più ampia ristrutturazione appare necessario procedere all'assunzione di una figura dirigenziale che svolga i già accennati compiti di RUP del Programma straordinario, dotata di elevato spessore manageriale ed esperienza consolidata e che possa svolgere il ruolo di coordinamento con i vertici dell'Ente, con il responsabile del Programma stesso e con il resto della struttura di AdSP., a fronte di investimenti stimati in quasi due miliardi di euro e opere di portata nazionale e internazionale, sia in termini di spesa sia in termine di rilievo strategico. Tale figura potrà avvalersi di un nucleo di supporto, come previsto dal decreto n. 1/2020 del commissario straordinario per tutti gli aspetti normativi, procedurali e tecnici, entrando in ulteriore sinergia con la struttura tecnica esistente.

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **2.1 La situazione oggi. L'AdSP**

Il 1° gennaio 2017 è nata l'AdSP del Mar Ligure Occidentale, frutto dell'accorpamento tra le cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona disposto dal D.Lgs. 169/2016<sup>3</sup>. La prima fase organizzativa ha preso le mosse dall'obiettivo di garantire e mantenere l'operatività dell'Ente nei tempi più rapidi consentiti. Essa è stata concepita e realizzata come un traguardo provvisorio e obbligato, mentre nel corso del 2019 si è avviata un'operazione che condurrà il modello organizzativo in una seconda fase più matura, accompagnato da una rivisitazione della distribuzione per livelli della dotazione organica.

L'attuale dotazione organica dell'Ente risulta pari a 282 risorse complessivamente e rappresenta numericamente la somma delle dotazioni organiche delle cessate Autorità Portuali (ex AP Genova: 221, ex AP Savona: 61), con una parziale rivisitazione nella distribuzione dei livelli retributivi.

Il Piano triennale dei Fabbisogni 2018-2020 è stato il primo nella storia delle Autorità portuali in Italia ed ha pianificato uno sforzo organizzativo senza precedenti: nel periodo di riferimento, l'AdSP ha proceduto a 78 assunzioni, a 55 progressioni di carriera ed ha scontato 70 cessazioni, rinnovando quasi un terzo della sua forza lavoro.

Lo sforzo si è tradotto in assunzioni di alta specializzazione: il 78% del personale neoassunto è infatti in possesso di laurea specialistica o dottorato, di cui era in possesso solo il 20% del personale cessato.

Il trend del turnover proseguirà: La cosiddetta "quota 100" può garantire il pensionamento ad ulteriori 28 unità, anche se al momento non è possibile calcolarne l'impatto reale, né tenerne conto nei numeri, per il suo carattere volontario. È quindi presumibile che le cessazioni saranno in numero maggiore rispetto a quanto previsto prudenzialmente nelle tabelle alle pagine successive.

Inoltre, nel corso del 2019, per effetto delle previsioni del cd. "Decreti Genova", come ampiamente descritto, l'AdSP ha assunto, a tempo determinato e fuori pianta organica, 15 persone.

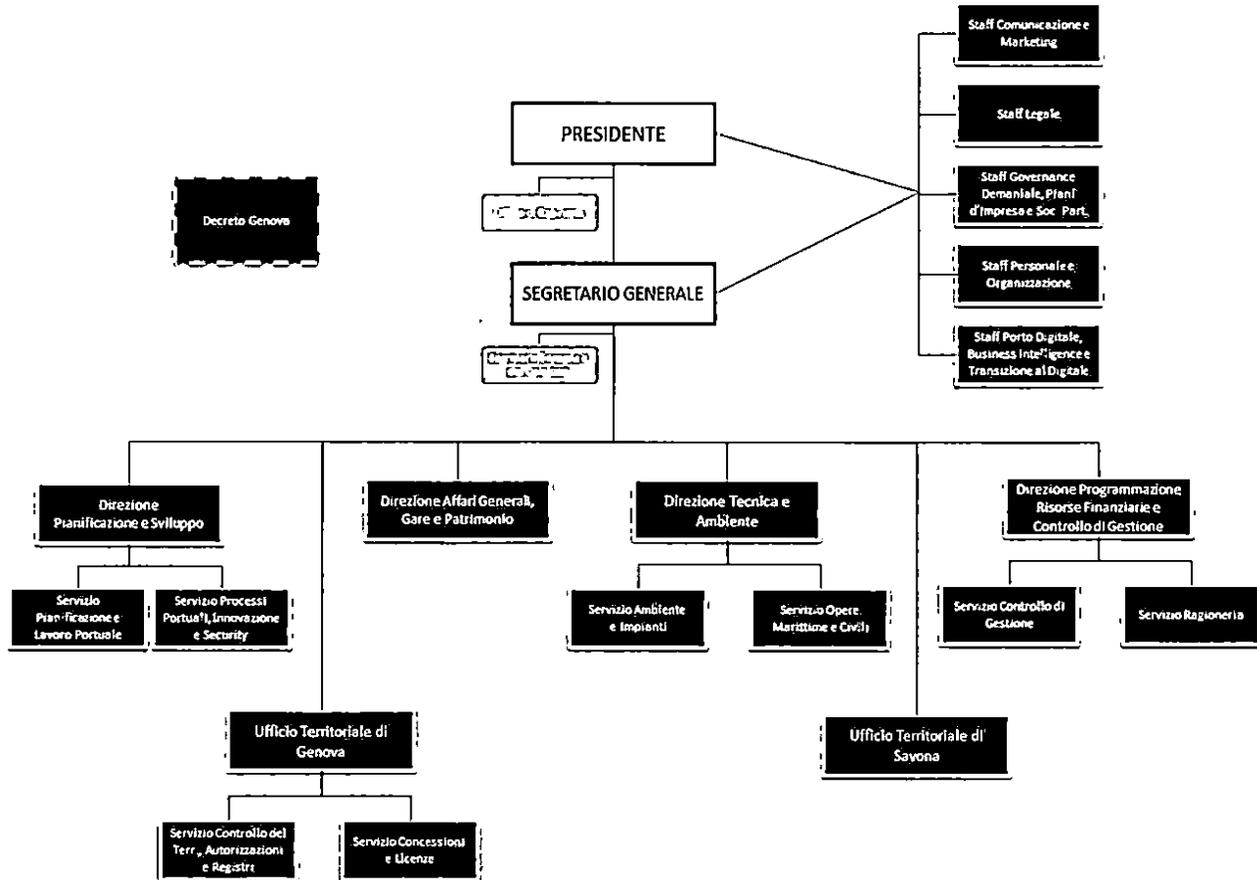
---

<sup>3</sup> A tale data il personale in forza risultava pari a 269 unità, oltre ad 1 unità fuori pianta per sostituzione di lavoratore con diritto alla conservazione del posto.

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ADSP OGGI**

**AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE**



*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**2.2. La situazione oggi. L'organico.**

Nelle tabelle sotto riportate si presenta:

- la situazione dell'organico dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale al **15 giugno 2020**. I dati sono riferiti all'effettiva copertura di posti rispetto alla dotazione organica approvata;
- il personale fuori dotazione organica.

<b>DOTAZIONE Dell'ibera 45/2017</b>			<b>personale In forza</b>
			<b>15/05/2020</b>
<b>DIRIGENTI</b>	DIR	19	<b>18</b>
<b>QUADRI</b>	A	29	<b>27</b>
	B	42	<b>39</b>
<b>IM</b>	I	105	<b>95</b>
	II	51	<b>49</b>
	III	24	<b>20</b>
	IV	10	<b>9</b>
	V	2	<b>2</b>

**totale 282 259**

\*Comprese cinque unità in aspettativa (compreso dirigente nominato SG)

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO FUORI DOTAZIONE ORGANICA</b>		
<b>DIRIGENTI</b>	DIR	<b>1</b>
<b>QUADRI</b>	A	<b>0</b>
	B	<b>2</b>
<b>IMPIEGATI</b>	I	<b>1</b>
	II	<b>7</b>
	III	<b>5</b>
	IV	<b>2</b>
	V	<b>0</b>
<b>totale</b>		<b>18</b>

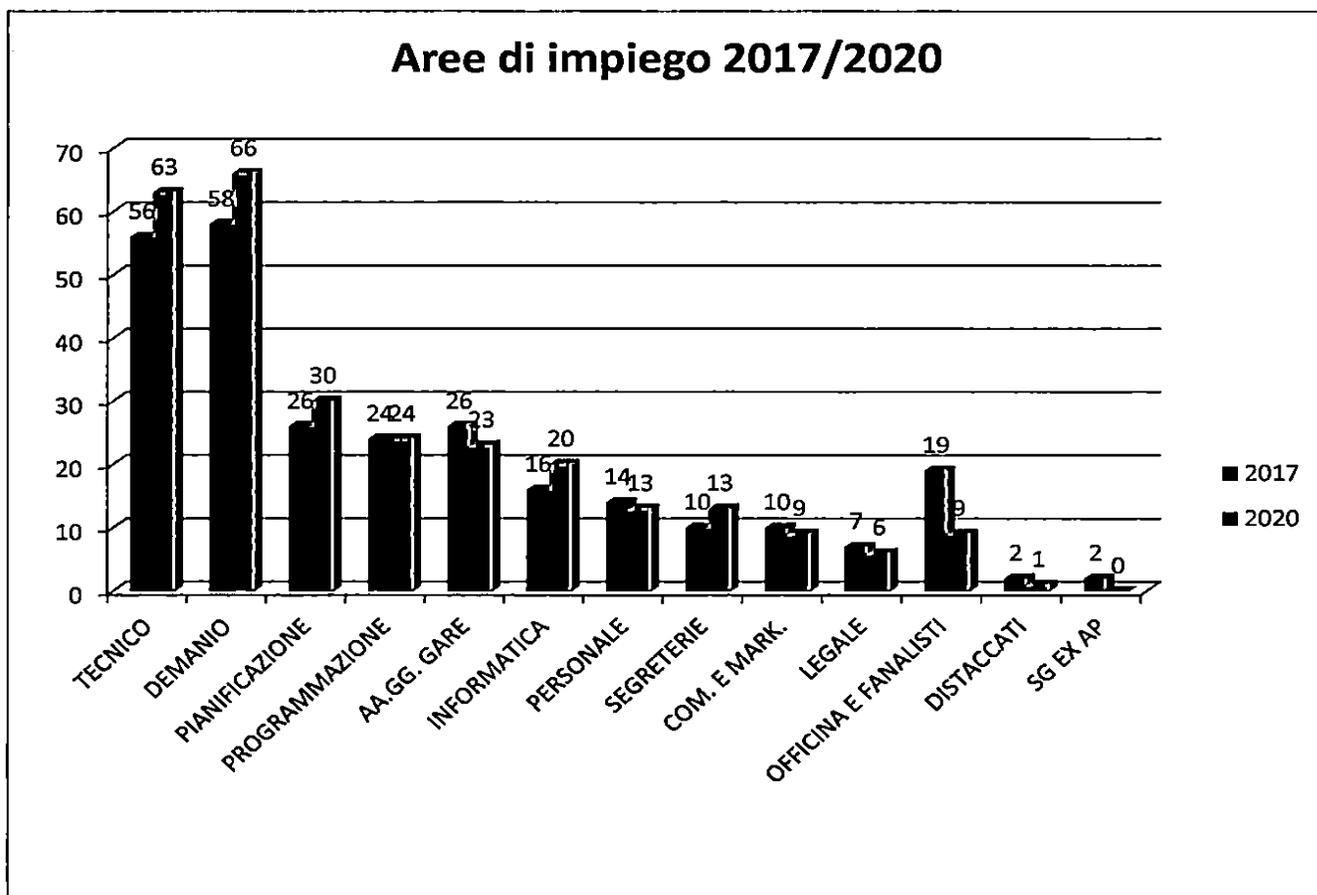
*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**2.3. La situazione oggi. Le aree di impiego.**

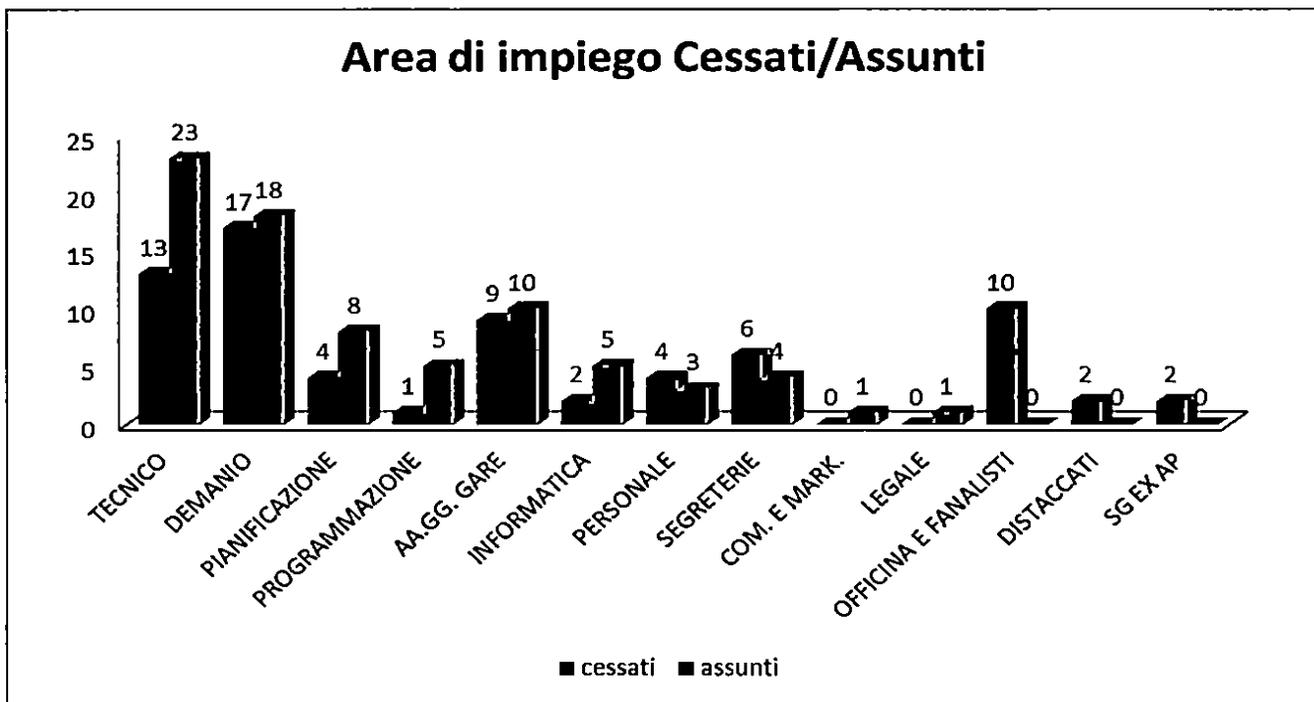
Nei grafici sottostanti si mostra:

- la composizione per area di impiego di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e di tutto il personale al 15 giugno 2020 (rosso), espresso in valori assoluti. Le dotazioni sono il risultato di cessazioni, assunzioni e trasferimenti a seguito di interventi organizzativi;
- la distribuzione per area di impiego del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.

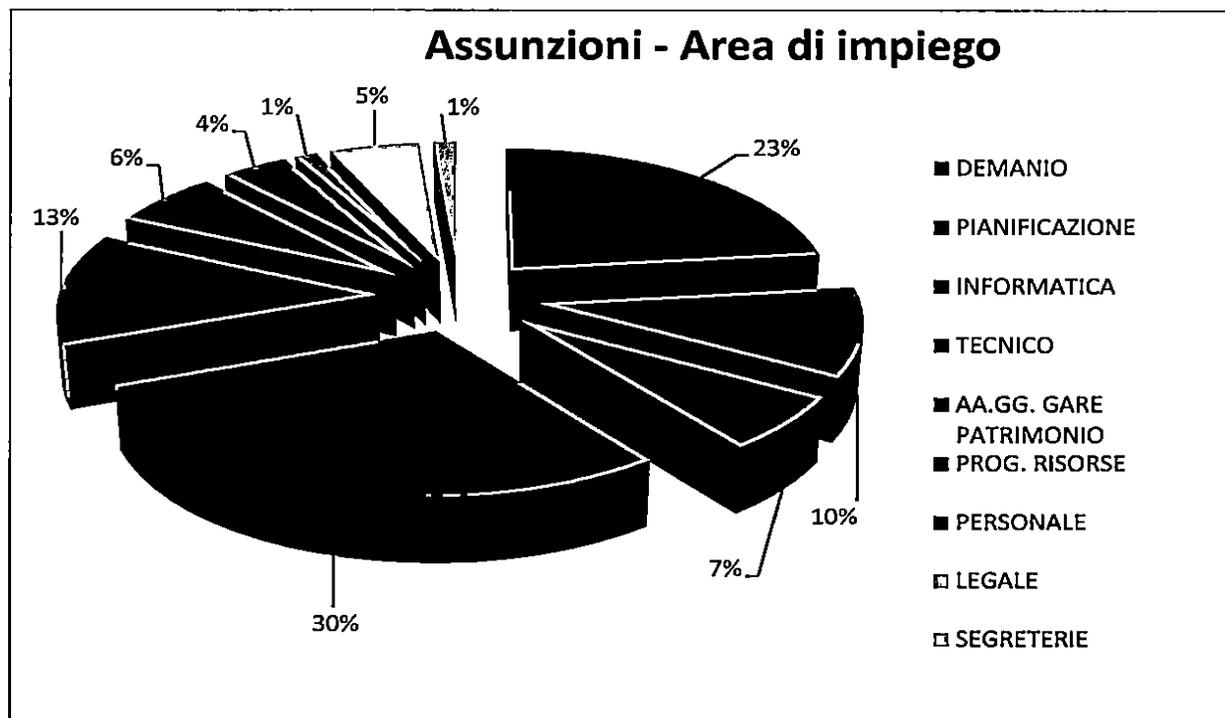
I grandi sforzi compiuti - sia in termini puramente numerici, sia in termini di ricerca di profili molto qualificati a fronte delle ingenti cessazioni di profili non sempre aggiornati rispetto alle nuove esigenze dell'Ente - necessiteranno di proseguire nei prossimi esercizi al fine di completare una dotazione organica pienamente coerente con i compiti prima richiamati.



*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

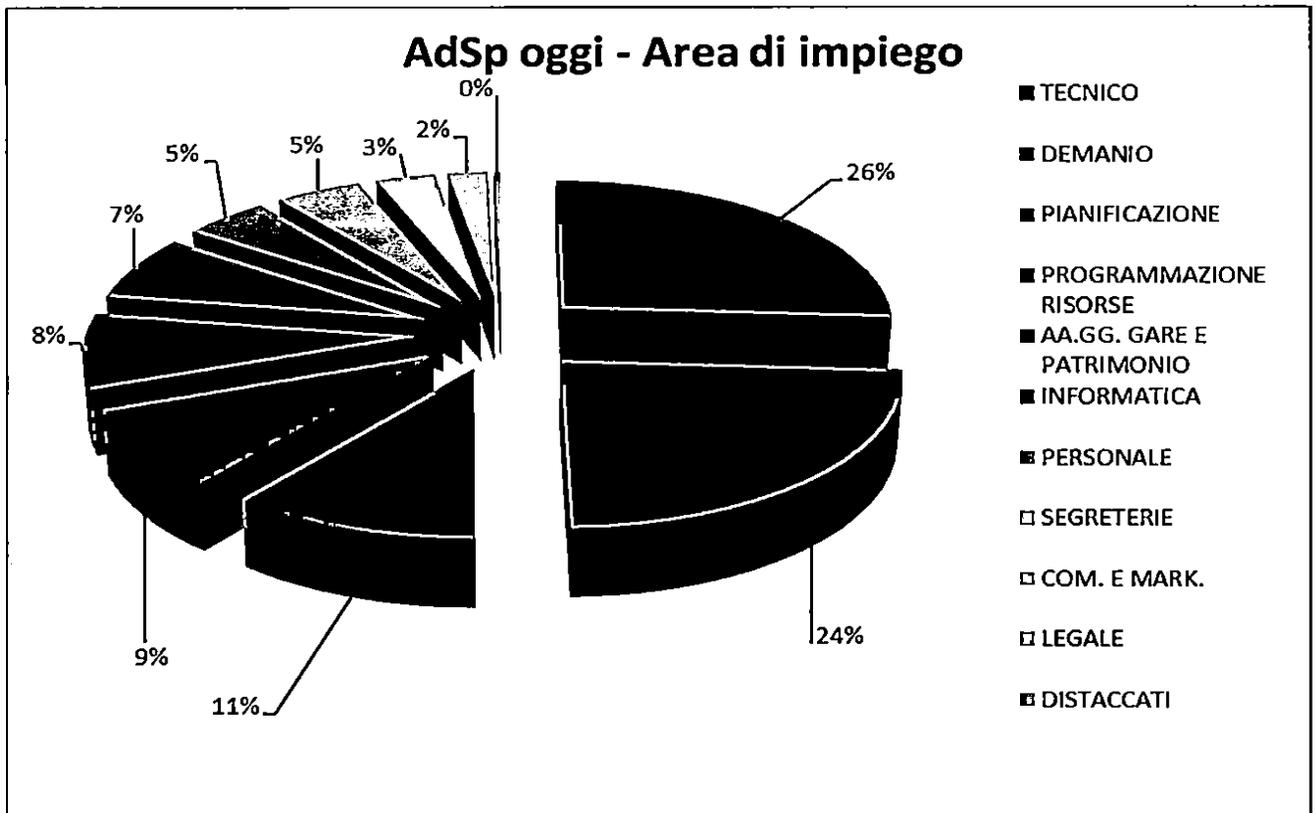


Il grafico sottostante mostra la composizione per area di impiego del solo personale assunto nel periodo di riferimento, espresso in valori percentuali.



*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Il grafico sottostante, infine, mostra la composizione per area di impiego di tutto il personale al 15 giugno 2020, espresso in valori percentuali.



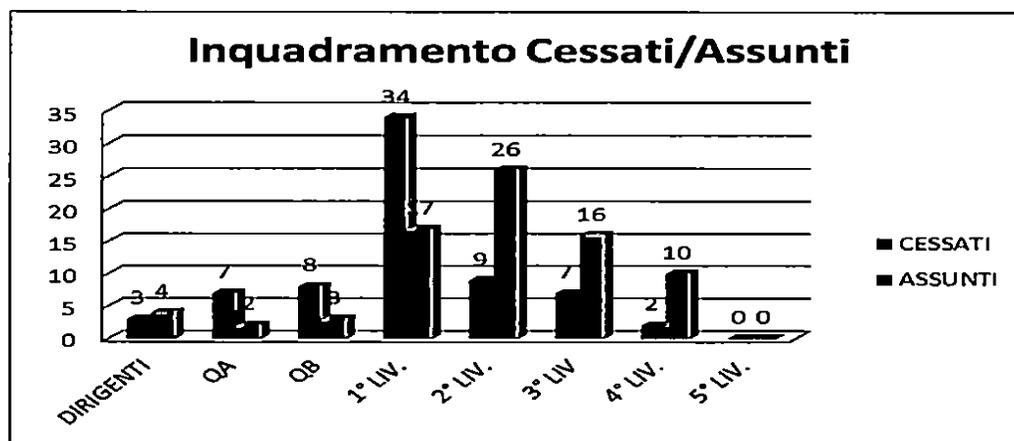
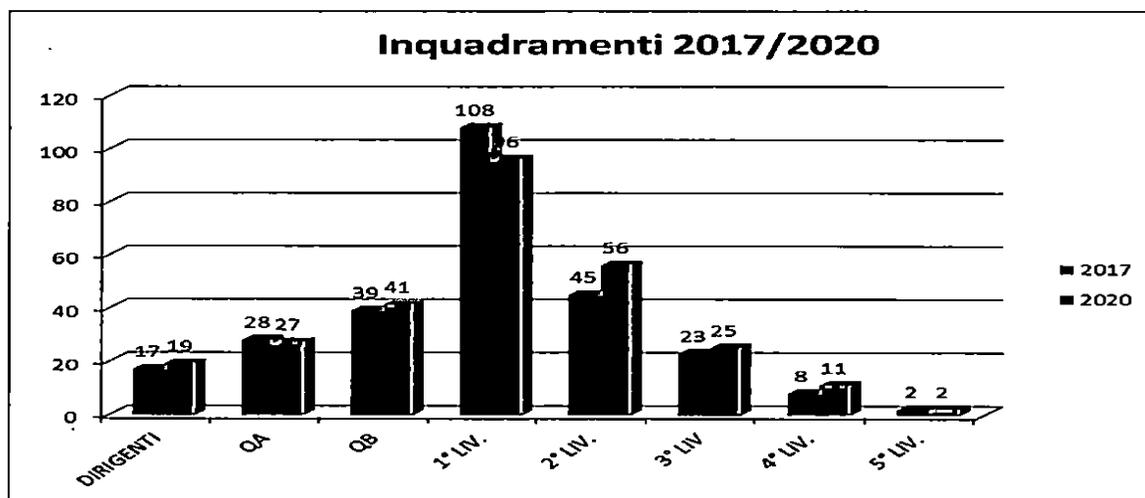
*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**2.4. La situazione oggi. Gli inquadramenti.**

Sul tema, pur procedendo anche a progressioni di carriera laddove necessario per la funzionalità dell'Ente, si rappresenta che il numero di cessazioni ha riguardato in buona parte posizioni apicali (funzionari) e si è proceduto, attraverso le assunzioni, ad un riequilibrio dei livelli.

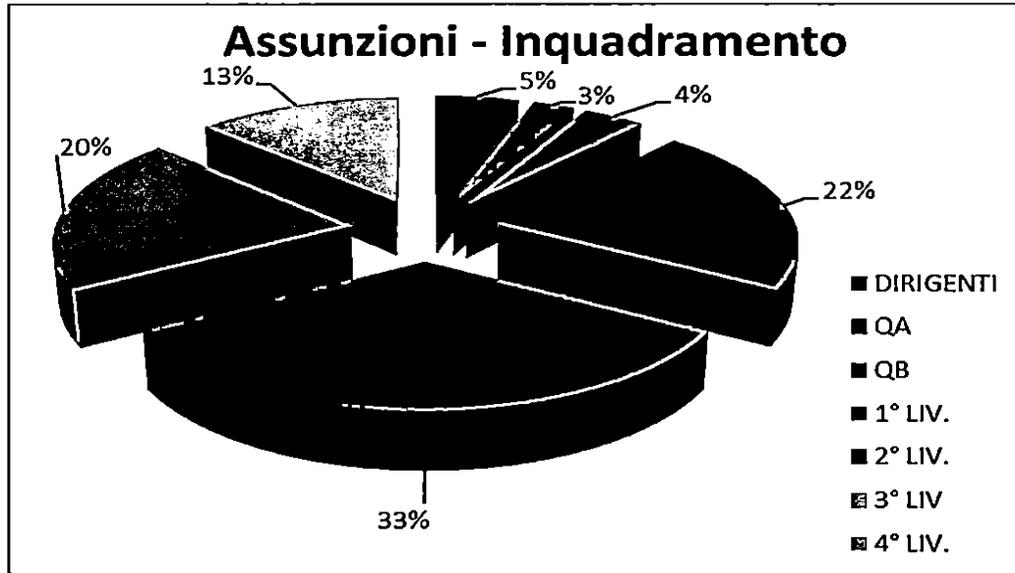
Nei grafici si mostra:

- la composizione per inquadramento di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 15 giugno 2020 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la distribuzione per inquadramento del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.

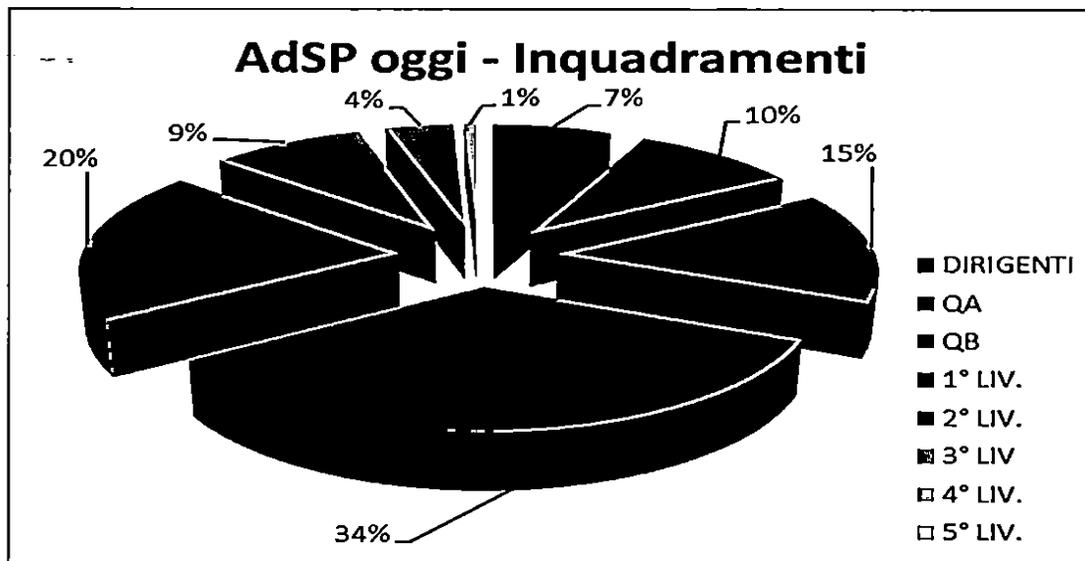


*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Il grafico sottostante mostra la composizione per inquadramento del solo personale assunto nel periodo di riferimento, espresso in valori percentuali.



Il grafico sottostante mostra la composizione per inquadramento di tutto il personale al 15 giugno 2020, espresso in valori percentuali.



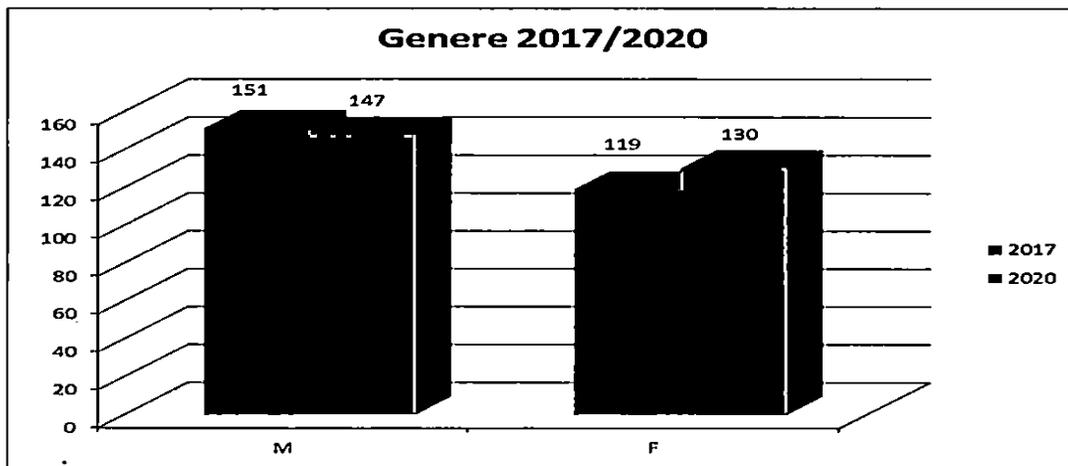
*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**2.5. La situazione oggi. Il genere.**

Sul tema, si rappresenta una tendenza al riequilibrio di genere all'interno del personale dell'Ente.

Nei grafici si mostra:

- la divisione per genere di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 15 maggio 2020 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la composizione per genere del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.

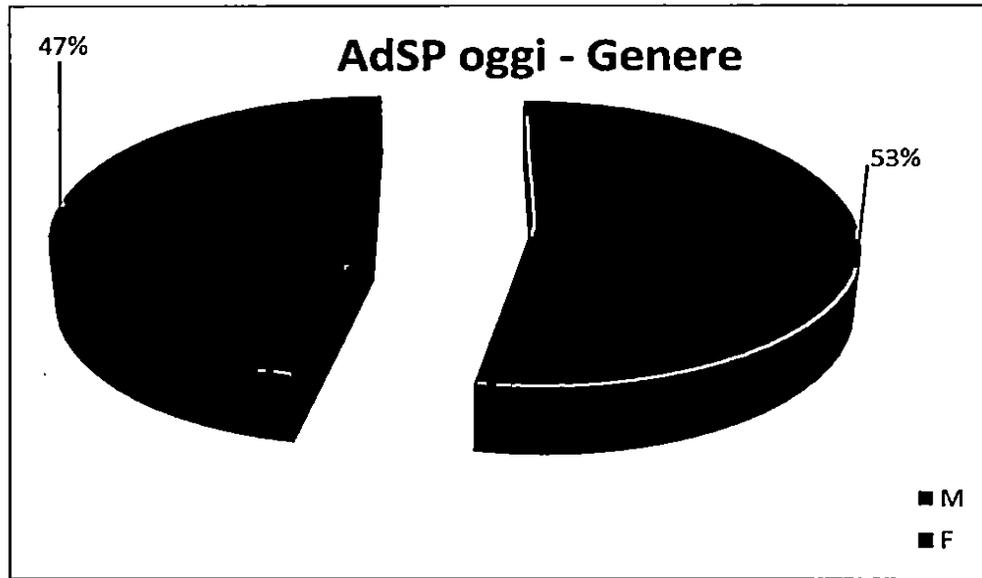


Il grafico sottostante mostra la composizione per genere del solo personale assunto nel periodo di riferimento, espresso in valori percentuali.



*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Il grafico sottostante mostra la composizione per genere di tutto il personale al 15 giugno 2020, espresso in valori percentuali.

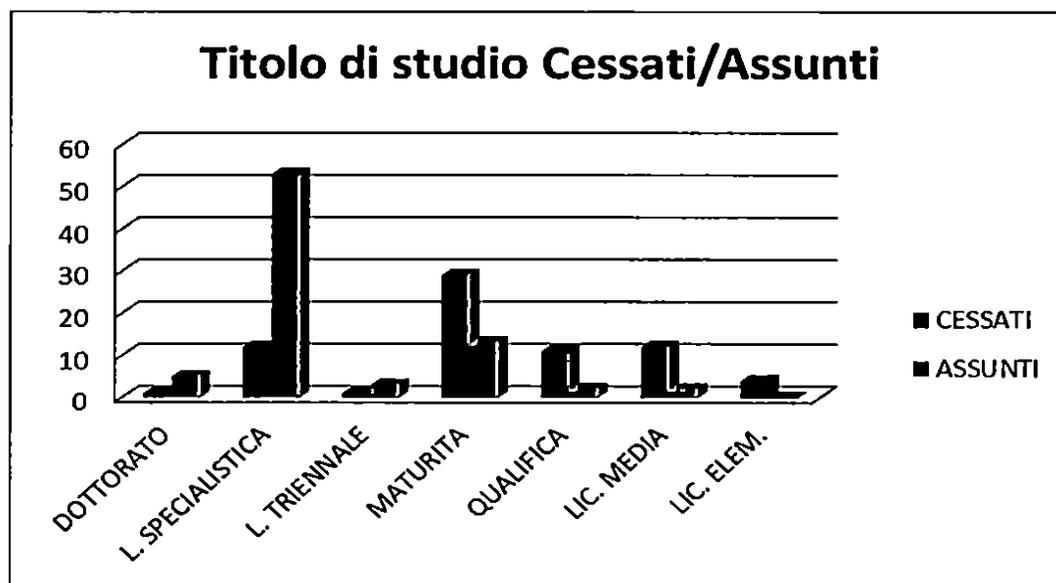
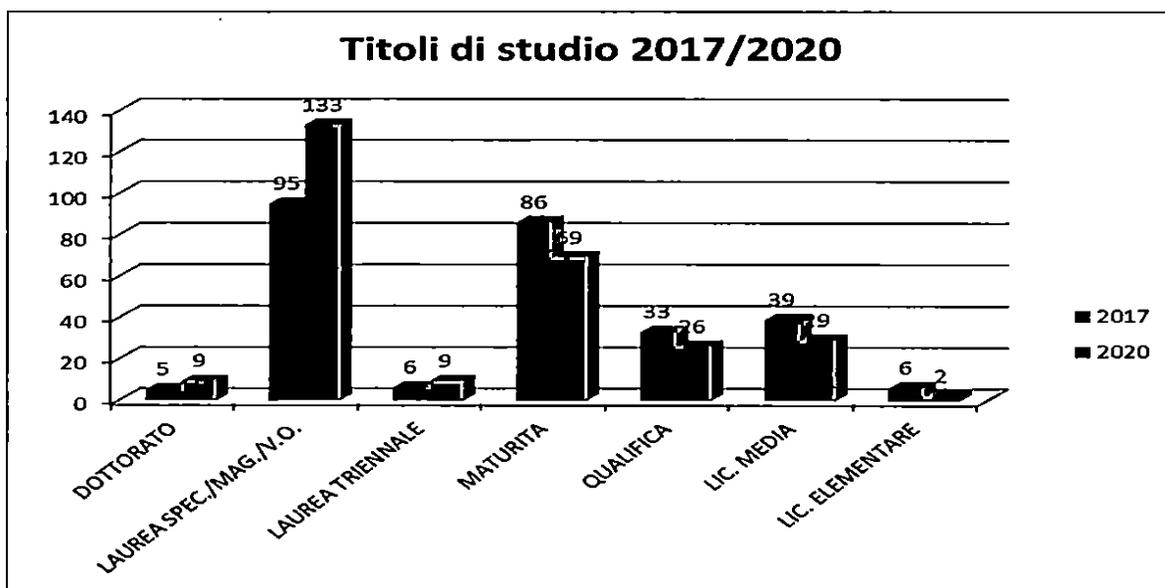


*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**2.6. La situazione oggi. La scolarizzazione.**

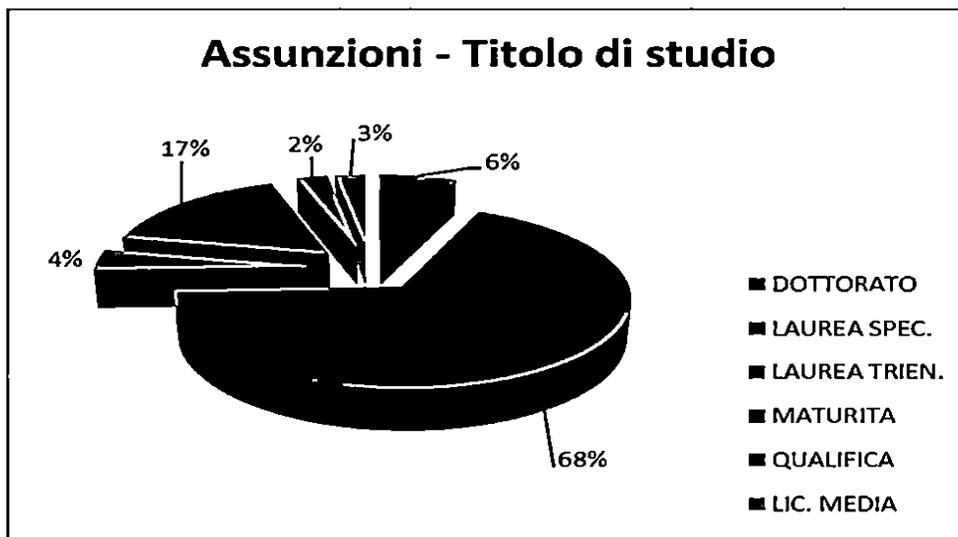
I grafici mostrano:

- la distribuzione per titolo di studio di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 15 giugno 2020 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la composizione per titolo di studio del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.

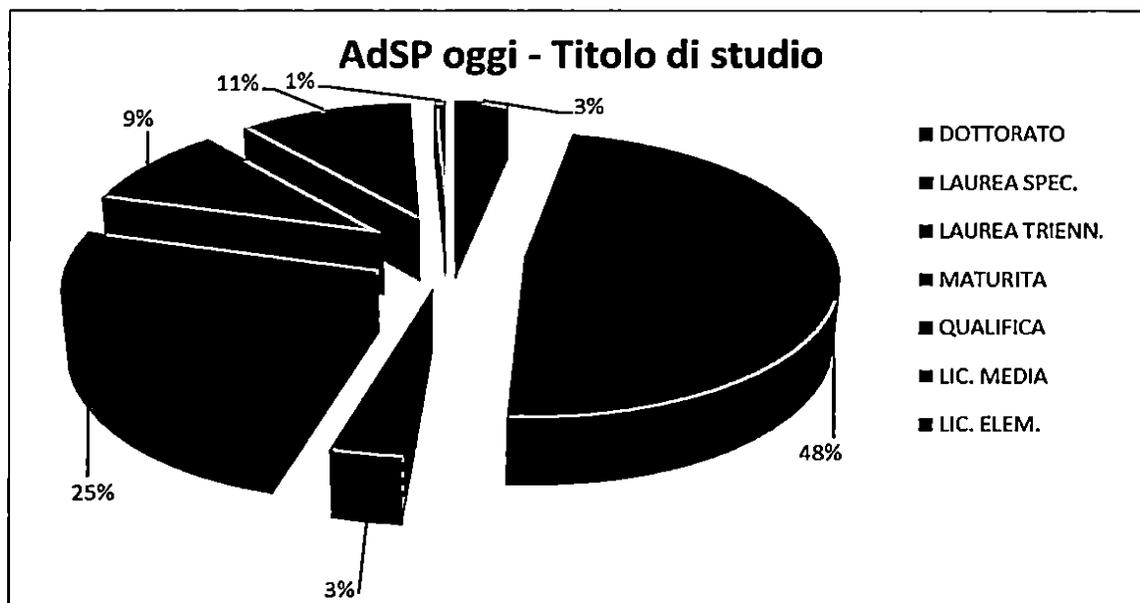


*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Il grafico sottostante mostra la composizione per titolo di studio del solo personale assunto nel periodo di riferimento, espresso in valori percentuali.

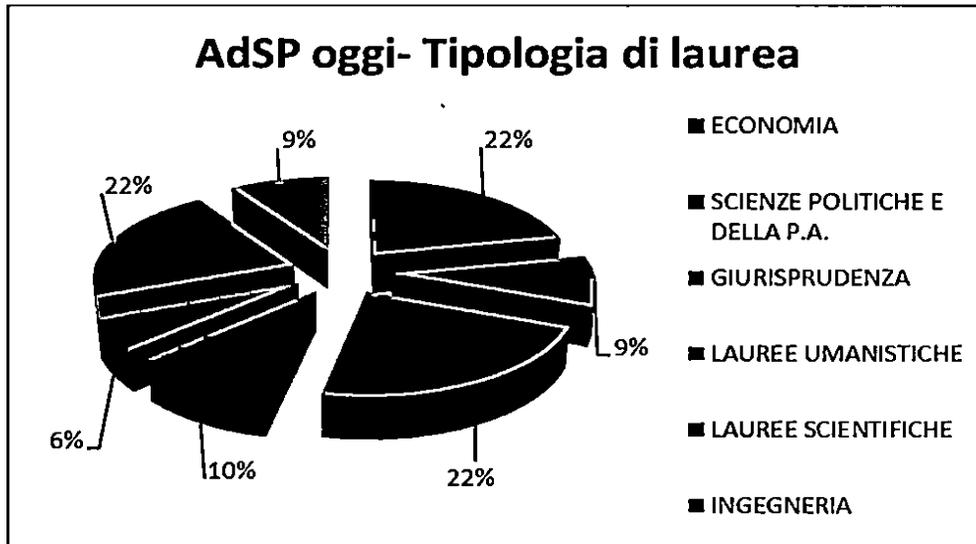


Il grafico sottostante mostra la composizione per titolo di studio di tutto il personale al 15 giugno 2020, espresso in valori percentuali.



*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Nel grafico sottostante si mostrano infine le tipologie di laurea presenti in AdSP.



## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **2.7. La situazione oggi. L'andamento della spesa di personale.**

L'andamento del turn-over, accompagnato dall'armonizzazione dei trattamenti retributivi tra il personale in forza alla cessata Autorità Portuale di Genova e alla cessata Autorità Portuale di Savona, ha avuto conseguenze sulla dinamica della spesa di personale secondo le modalità rappresentate nei grafici alle due pagine successive che mostrano a consuntivo:

- l'andamento analitico della spesa di personale nel 2017 (blu), nel 2018 (rosso) e nel 2019 (verde) in migliaia di euro;
- l'andamento complessivo della spesa di personale nel 2017 (blu), nel 2018 (rosso) e nel 2019 (verde) in migliaia di euro.

A corredo delle due tabelle, è necessario ricordare che, sulla base delle giornate/uomo nell'arco dell'anno, il personale a costo risulta così quantificato:

- 259 unità di personale nell'anno 2017;
- 248 unità di personale nell'anno 2018;
- 266 unità di personale nell'anno 2019.

Pertanto, il **costo medio pro-capite** del personale risulta in costante diminuzione e risulta pari a:

- 83.798 euro/anno per il 2017;
- 81.350 euro/anno per il 2018;
- 80.090 euro/anno per il 2019;

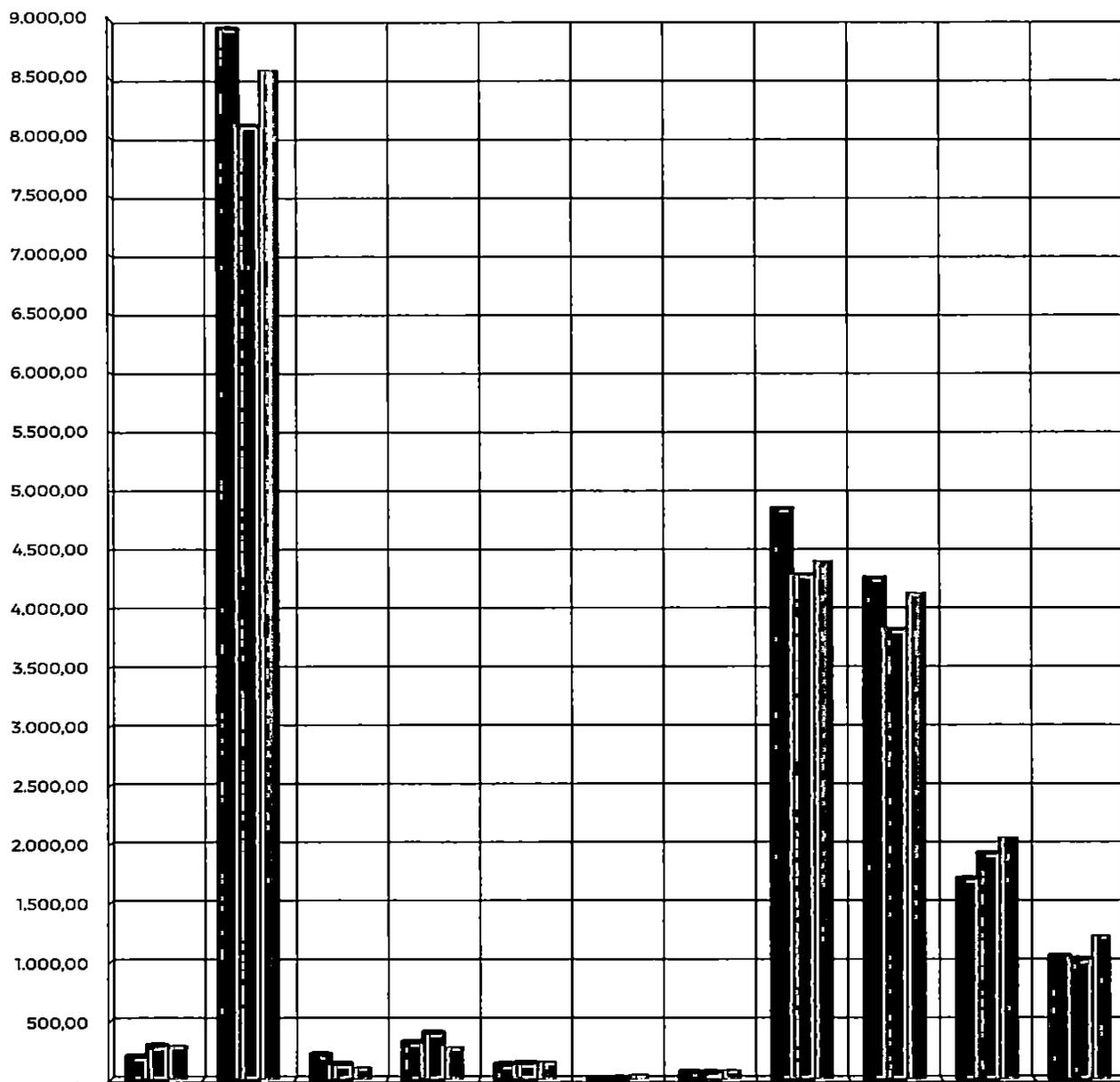
Il dato risulta confermato anche in relazione al costo medio pro-capite relativo alla sola contrattazione aziendale:

- 18.718,9 euro/anno per il 2017 (pari al 22,33% della retribuzione media complessiva);
- 17.276,2 per il 2018 (pari al 21,24% della retribuzione media complessiva);
- 16.729,3 per il 2019 (pari al 20,88% della retribuzione media complessiva);

Il notevole turnover ancora atteso (con trattamenti economici che risentono, oltre che della dinamica dell'anzianità accumulata, anche dei previgenti trattamenti di secondo livello) potrà portare ad un ulteriore decremento della spesa media pro-capite.

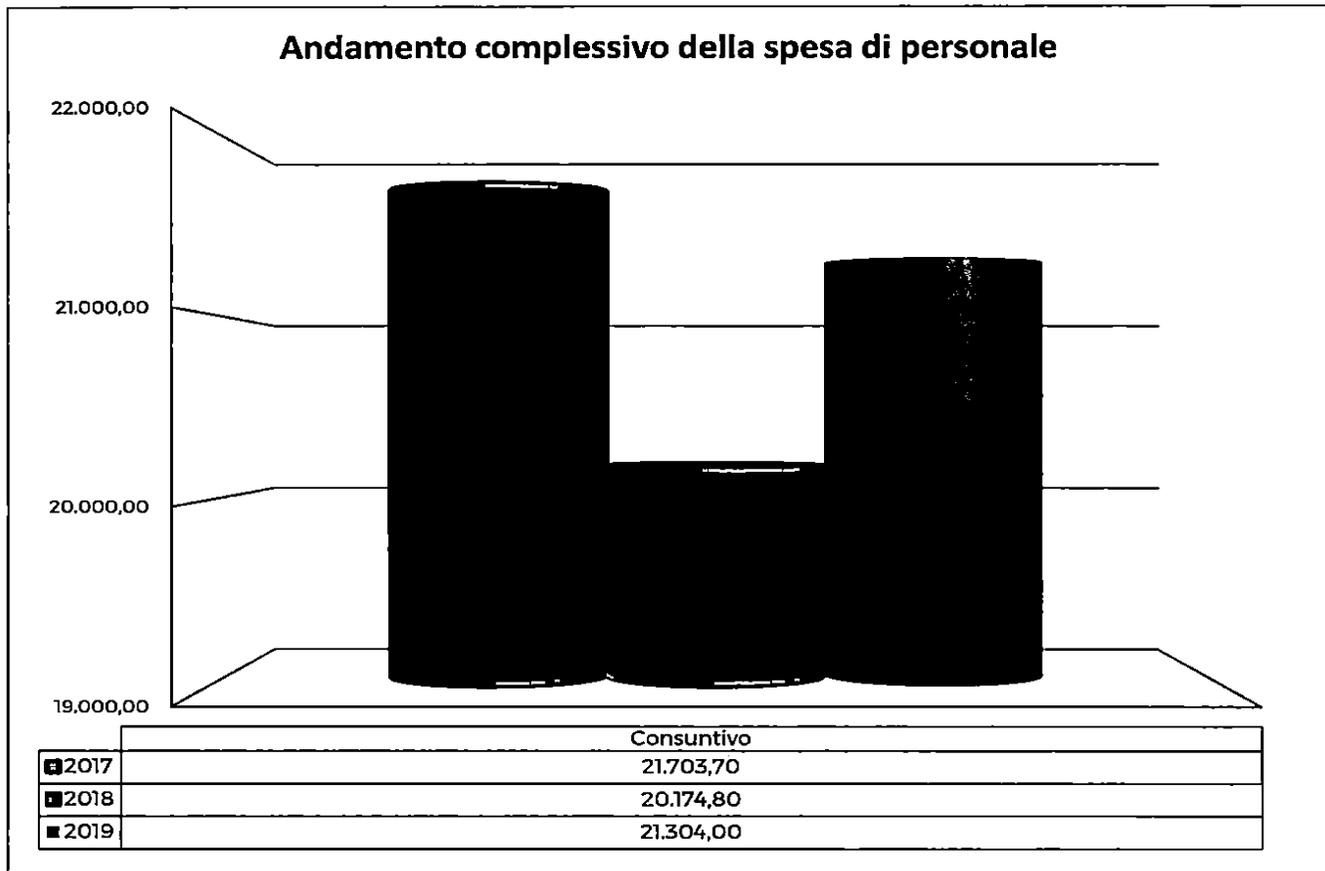
*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**Andamento analitico della spesa di personale**



	Segret. Gener.	Emol. Fissi pers. dip.	Emol. Variab. Pers. dip.	Emol. Pers. non dip.	Missioni	Altri oneri per il pers.	Spese di form.	Contr. Il livello	Oneri prev. Ed assist.	Fondo rinn. contr.	TFR quota mat. Anno
■ 2017	198,00	8.920,0	213,40	318,00	130,60	3,30	62,70	4.848,2	4.257,5	1.704,0	1.048,0
■ 2018	289,50	8.098,0	133,00	397,50	141,40	11,00	59,20	4.284,5	3.820,0	1.919,0	1.021,7
■ 2019	287,00	8.570,0	102,00	274,00	149,00	38,00	76,00	4.405,0	4.134,0	2.050,0	1.219,0

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*



Si evidenzia la significativa crescita nel triennio 2017-2019 della voce Fondo rinnovo contrattuali, che deriva dall'applicazione del CCNL e non da scelte autonome dell'AdSP.

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **3.1. Fabbisogno di personale 2020-2022.**

Il presente capitolo si articola in due parti distinte.

La prima è relativa al 2020 ed è contenuta nei confini dell'attuale dotazione organica dell'AdSP, pari a 282 unità. È pertanto pienamente operativa e dispositiva.

La seconda è relativa al 2021 e 2022 ed è articolata su una previsione di nuova dotazione organica pari a 300 unità, per i motivi illustrati nella parte introduttiva. Dal momento che l'Amministrazione attuale è prossima alla scadenza di mandato, si è ritenuto prudente rimandare gli atti relativi ad una eventuale nuova dotazione organica alle scelte del prossimo ciclo amministrativo. Pertanto, quanto indicato relativamente alle due annualità 2021 e 2022 è da considerarsi una linea di indirizzo e troverà attuazione solo nel caso la futura Amministrazione decidesse di procedere a tale ampliamento.

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**3.2. Il 2020.**

Il Decreto presidenziale n. 492/2020 ha previsto la stabilizzazione di 15 risorse relative al cosiddetto "Decreto Genova" e di altre 3 risorse assunte a tempo determinato, di cui una a supporto dell'Ufficio Programmazione Risorse Finanziarie, esposto ad un carico di lavoro aumentato, nonché ridotto nei suoi ranghi in ragione di un trasferimento interno di una unità nel 2019, una all'Ufficio Territoriale di Savona, rimasto sguarnito in tema di supporto giuridico ai provvedimenti demaniali, e una all'economato, per affiancare l'unica altra risorsa tecnico-amministrativa in servizio nella struttura a seguito di recenti cessazioni e trasferimenti. Il presente Piano recepisce tale indicazione e aggiunge alcuni limitati interventi, nell'ambito della dotazione organica approvata e indirizzati quasi esclusivamente al rafforzamento delle strutture tecniche. Si introduce inoltre la figura dirigenziale del RUP del Piano Straordinario, come esplicitato nella parte introduttiva del presente PTFP:

**a. Assunzioni/Scorrimenti**

<b>Liv.</b>	<b>Caratteristiche</b>
<b>Dirigente</b>	<b>Ingegnere</b> Da scorrimento graduatoria vigente Direzione Tecnica - Struttura Decreto Genova <b>1 posizione</b> Assunzione a tempo determinato ex art. 19 comma 5 D. Lgs. 165/2001 RUP delle opere del Piano Straordinario - FUORI DOTAZIONE ORGANICA PER IL 2020 (in dotazione organica dal 2021) <b>1 posizione</b>
<b>Quadro B</b>	<b>Ingegnere</b> Procedura di stabilizzazione Direzione Tecnica - Struttura "Decreto Genova" <b>2 posizioni</b>
<b>1° livello</b>	<b>Economico</b> <b>1 posizione</b> Da scorrimento graduatoria vigente Programmazione Risorse e CdG - struttura Decreto Genova <b>1 posizione</b> Da scorrimento graduatoria vigente Pianificazione e Sviluppo

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

<p><b>2° livello</b></p>	<p><b>Specialista sistemi logistici/informatici</b>            Procedura di stabilizzazione            Pianificazione e Sviluppo - Struttura Decreto Genova  <b>2 posizioni</b>            Porto Digitale - Struttura Decreto Genova  <b>2 posizioni</b></p> <p><b>Ingegnere</b>            Da scorrimento graduatoria vigente            Direzione Tecnica - Struttura Decreto Genova  <b>1 posizione</b>            Assunzione da bando/mobilità  <b>1 posizione</b> (eventuale graduatoria da utilizzare in scorrimento anche nel 2021-2022)</p> <p><b>Economico</b>            Procedura di stabilizzazione            Programmazione Risorse e CdG  <b>1 posizione</b></p> <p><b>Giuridico</b>            Procedura di stabilizzazione            Ufficio Territoriale di Savona  <b>1 posizione</b></p>
<p><b>3° livello</b></p>	<p><b>Geometra specializzato</b>            Scorrimento di graduatoria vigente            Direzione Tecnica - struttura Decreto Genova  <b>4 posizioni</b>            Direzione Tecnica  <b>3 posizioni</b>            Governance Demaniale  <b>1 posizione</b></p> <p><b>Giuridico/Amministrativo</b>            Scorrimento graduatoria vigente            Direzione Tecnica- struttura Decreto Genova  <b>1 posizione</b></p>
<p><b>4° livello</b></p>	<p><b>Amministrativo</b>            Scorrimento graduatoria vigente            Governance Demaniale - struttura Decreto Genova  <b>1 posizione</b></p> <p><b>Operativo</b>            Scorrimento graduatoria vigente            Area economato e servizi comuni  <b>1 posizione</b></p>

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

**b. Progressioni di carriera**

La stragrande maggioranza delle cessazioni ha interessato il livello apicale della categoria impiegatizia o la categoria Quadro, con l'effetto di lasciare sguarnite le Strutture delle professionalità più elevate e dei ruoli di maggiore responsabilità e autonomia. In tal senso, risulta urgente la previsione di un adeguamento degli inquadramenti ad oggi cristallizzati in alcune Strutture, con precedenza per le posizioni corrispondenti a ruoli organizzativi vacanti ed in base alle esigenze di volta in volta precisate.

Liv.	Struttura di appartenenza
<p><b>Quadro A</b></p>	<p><b>1 posizione</b> per Direzione Gare e Affari Generali (Ufficio Gare e Acquisti Servizi e Forniture), in ragione delle responsabilità connesse alle attività dell'Ufficio ai relativi compiti di coordinamento e programmazione dell'attività da svolgere.</p> <p><b>2 posizioni</b> per Direzione Tecnica (Staff e Ufficio Opere Civili e Ferroviarie), in ragione dell'elevata complessità tecnica degli incarichi, siano essi di RUP o di Direzione Lavori, connessi al Programma delle Opere, nonché in relazione al ruolo di supporto diretto al Direttore ovvero al ruolo di coordinamento e sviluppo dell'asset strategico rappresentato dalla modalità ferroviaria.</p>
<p><b>Quadro B</b></p>	<p><b>1 posizione</b> per Direzione Tecnica (Ufficio Gare Lavori Pubblici), in ragione della manifesta necessità di fornire supporto di elevata professionalità ed esperienza al Responsabile dell'Ufficio stante la crescente mole di lavoro sia per l'ufficio Gare, sia per quello Amministrazione Lavori Pubblici recentemente attribuiti ad un unico Responsabile.</p> <p><b>1 posizione</b> per Direzione Programmazione Risorse e controllo di gestione (Ufficio Controllo di Gestione), in ragione della crescente complessità dei compiti attribuiti all'Ufficio tenuto conto dell'atteso sviluppo delle opere e dei relativi oneri di monitoraggio, anche in relazione all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dall'Ente ovvero oggetto di rendicontazione presso organi centrali.</p>

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

<p><b>1° livello</b></p>	<p><b>4 posizioni</b> per Ufficio Territoriale di Genova (Ufficio Affari Demaniali, Ufficio Licenze Demaniali - Commerciale, staff Servizio Controllo del Territorio, Autorizzazioni e Registri), trattasi di due posizioni tecniche e di una amministrativa a cui sono richieste costanti e qualificate attività di supporto e collaborazione con gli Uffici incaricati di valutare le istanze concessorie e di redigerne i relativi provvedimenti. Alla restante posizione amministrativa è attribuito un compito di diretta collaborazione con il Dirigente impegnato a coordinare Uffici di presidio del territorio e di rilascio di autorizzazioni ad operare in porto.</p> <p><b>6 posizioni</b> per Direzione Tecnica (n. 5 ingegneri/architetti, n. 1 profilo economico per Ufficio Amministrazione Lavori Pubblici), in ragione della rilevanza tecnico-economica del Programma delle Opere dell'Ente e della connessa elevata complessità tecnica degli incarichi di Direzione Lavori, CSE e CSP previsti, nonché per la necessità di fornire specifico supporto economico-amministrativo al Responsabile di Ufficio per l'amministrazione Lavori Pubblici.</p> <p><b>1 posizione</b> per Direzione Programmazione risorse e CdG (Staff Servizio Ragioneria), in ragione della necessità di fornire supporto, con relativa assunzione di responsabilità, di maggiore professionalità al Responsabile di Staff e al Dirigente per le attività di competenza dello Staff</p> <p><b>1 posizione</b> per Staff Personale e Organizzazione (Ufficio Gestione Risorse Umane), in ragione della necessità di individuare di un Responsabile di Ufficio vacante da tempo, con il compito di coordinare secondo le direttive del Dirigente le attività relative al reclutamento del personale, ai piani dei fabbisogni, alla gestione dei contratti di lavoro</p> <p><b>1 posizione</b> per Ufficio Territoriale di Savona (Ufficio Territorio), in ragione della necessità di garantire una qualificata attività di supporto e collaborazione con gli Uffici incaricati di valutare le istanze concessorie e di redigerne i relativi provvedimenti</p> <p><b>1 posizione</b> per Direzione Gare e Affari Generali (Ufficio Gare e Acquisti Servizi e Forniture), in ragione della necessità di garantire una qualificata attività di supporto e collaborazione, con relativa assunzione di responsabilità, al Responsabile di Ufficio e ai RUP di servizi e forniture</p>
------------------------------	---

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

<p><b>2° livello</b></p>	<p><b>2 posizioni</b> per Direzione Tecnica (Ufficio Disegnatori, Ufficio Amministrazione Lavori Pubblici), in ragione della complessità degli incarichi tecnici e tecnico-amministrativi previsti anche in relazione ai nuovi Programmi dell'Ente</p> <p><b>1 posizione</b> per Direzione Gare e Affari Generali (Ufficio Gare e Acquisti Servizi e Forniture), allo scopo di dotare la struttura del necessario supporto in attività organizzativamente articolate richiedenti specifica esperienza e professionalità</p> <p><b>1 posizione</b> per Segreteria Generale, allo scopo di dotare la struttura del necessario supporto in attività organizzativamente articolate con particolare riferimento alla segreteria del Comitato di Gestione</p> <p><b>1 posizione</b> per Ufficio Territoriale di Genova (Ufficio Attività d'Impresa e Registri Obbligatori), allo scopo di dotare la struttura del necessario supporto in attività che richiedono adeguate capacità tecnico-professionali in ordine ai profili autorizzatori delle attività d'impresa attribuite all'Ufficio</p> <p><b>1 posizione</b> per Direzione Programmazione Risorse e Controllo di Gestione (Ufficio Controllo di Gestione), allo scopo di dotare una struttura in fase di evoluzione e di nuova organizzazione di necessari supporti responsabili dello svolgimento di fasi delle attività di monitoraggio e di controllo attribuite all'Ufficio</p> <p><b>1 posizione</b> Staff Personale e Organizzazione (Ufficio Gestione Risorse Umane), allo scopo di dotare la struttura del necessario supporto in attività organizzativamente articolate inerenti in particolare la formazione del personale e dei rapporti contrattuali per l'assicurazione sanitaria</p>
<p><b>3° livello</b></p>	<p><b>1 posizione</b> per Direzione Pianificazione e Sviluppo (Ufficio Politiche UE e Servizi di Interesse Generale), allo scopo di assicurare alla struttura il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti europei sulla base di consolidata esperienza professionale</p>

**c. Armonizzazione delle previsioni del PTFP previgente**

La posizione per il Dirigente del Servizio Processi Portuali e Innovazione completerà il Piano dirigenziale dell'Ente a partire dal 2021.

In coerenza con il presente Piano dei fabbisogni, nell'ambito delle procedure già avviate dall'Amministrazione, sono confermati i bandi di categoria impiegatizia e riguardanti complessivamente **5 posizioni**.

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

Pertanto, lo scenario complessivo previsto a fine 2020 è il seguente:

DOTAZIONE Delibera 45/2017			personale in forza	assunzioni già bandite	assunzioni già previste	progressioni già previste	ulteriori assunzioni	ulteriori progressioni	personale in forza
			15/05/2020	1089/2019 e 219/2020	492/2020	492/2020			31/12/2020
<b>DIRIGENTI</b>	DIR	19	<b>18</b>	0	1	0	0	0	<b>19</b>
<b>QUADRI</b>	A	29	<b>27</b>	0	0	0	0	3	<b>28</b>
	B	42	<b>39</b>	0	2	0	0	2	<b>40</b>
<b>IM</b>	I	105	<b>95</b>	0	1	12	1	2	<b>104</b>
	II	51	<b>49</b>	1	7	5	1	2	<b>50</b>
	III	24	<b>20</b>	4	5	1	4	0	<b>24</b>
	IV	10	<b>9</b>	0	2	0	0	0	<b>10</b>
	V	2	<b>2</b>	0	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>totale</b>		<b>282</b>	<b>259</b>	5	18	18	6	9	<b>277</b>
*oltre a un dirigente fuori dotazione									

## *STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

### **3.3. La proposta di nuova dotazione organica.**

In coerenza con i nuovi compiti che, non solo dal punto di vista delle opere, impegneranno l'Autorità nei prossimi anni, si ritiene che la stessa dovrà dotarsi, a partire dal 2021, di una nuova struttura organica che oltre a spostare l'attenzione sulle nuove funzioni poste al centro del mandato riveda anche il numero delle persone in forza all'Ente.

Come detto, sarà il nuovo ciclo amministrativo a determinare tempi e modi della nuova organizzazione, anche se è possibile offrire alcuni spunti che potranno agevolare il percorso che dovrà condurre ad essa.

Nell'ipotesi di replicare nella nuova pianta organica il numero di assunzioni effettuato nel 2020, raggiungendo così un organico complessivo di 300 unità, e di distribuire le stesse fra le Strutture maggiormente impegnate nello svolgimento della missione affidata all'Ente, si possono prefigurare i seguenti indirizzi:

- inserimento di una figura dirigenziale quale coordinatore del Servizio Processi Portuali e Innovazione, nonché di una possibile figura tecnico-amministrativa a supporto dell'attuazione dei programmi di sviluppo dell'Ente;
- inserimento di figure professionali qualificate secondo inquadramenti idonei a prefigurarne una progressiva crescita, in funzione delle capacità dimostrate e delle competenze acquisite;
- contestuale crescita professionale delle risorse attualmente in servizio, in funzione delle capacità dimostrate e delle competenze acquisite.

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

L'ipotesi prefigurata potrebbe pertanto articolarsi come segue:

		<b>DOTAZIONE Delibera 45/2017</b>	<b>NUOVA DOTAZIONE</b>
<b>DIRIGENTI</b>	DIR	19	21
<b>QUADRI</b>	A	29	29
	B	42	42
<b>IM</b>	I	105	105
	II	51	58
	III	24	32
	IV	10	11
	V	2	2
totale		282	<b>300</b>

Il **maggior costo potenziale massimo teorico** di siffatto ampliamento della dotazione - calcolato a pieno regime e immaginando che tutte le posizioni siano effettivamente occupate è riportato nello schema seguente.

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>UNITA'</b>	<b>IMPORTO</b>
DIRIGENTE	2	<b>346.355,84</b>
QUADRO A	0	<b>0,00</b>
QUADRO B	0	<b>0,00</b>
1° LIVELLO	0	<b>0,00</b>
2° LIVELLO	7	<b>352.254,14</b>
3° LIVELLO	8	<b>375.241,60</b>
4° LIVELLO	1	<b>44.399,38</b>
totale	<b>18</b>	<b>1.118.250,96</b>

*STAFF PERSONALE E ORGANIZZAZIONE*

A completamento dell'ipotesi riportata, occorre tener presente che nel triennio 2020/2022 l'Ente affronterà comunque una serie di cessazioni. Limitandosi esclusivamente alle sole cessazioni certe (per il raggiungimento dei 67 anni o per l'intenzione già resa manifesta dall'interessato di usufruire della cosiddetta "quota 100" o per altre motivazioni note), l'Ente vedrà ridotto il proprio organico di 19 unità, così articolate per livello:

<b>Liv.</b>	
<b>Dirigente/Direttore</b>	<b>1 posizione</b>
<b>Quadro A</b>	<b>5 posizioni</b>
<b>Quadro B</b>	<b>1 posizione</b>
<b>1° livello</b>	<b>7 posizioni</b>
<b>2° livello</b>	<b>2 posizioni</b>
<b>3° livello</b>	<b>3 posizioni</b>

Si segnala altresì che ulteriori 19 persone hanno maturato i requisiti per usufruire di "quota 100", rappresentando un altro possibile fattore di turn over.

I dati appena illustrati mostrano come l'Amministrazione sarà interessata anche nei prossimi anni, senza soluzione di continuità, da un'intensa attività di assestamento organizzativo, valutazione delle proprie esigenze e reclutamento di nuove risorse in un processo di progressivo ricambio professionale e generazionale.