

AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Decreto N. 1089

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, notificato in data 2 dicembre 2016, 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, nonché il decreto n. 606 del 9 maggio 2017 con il quale si rende esecutiva tale nomina;

VISTO il Regolamento di Amministrazione e di Contabilità dell'ex Autorità portuale di Genova;

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 il bilancio di previsione 2019 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 85/4/2018 nella seduta del 7 dicembre 2018 e dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota del 4 marzo 2019 prot. n. 6321 (prot. AdSP n. 5841 pari data);

RICHIAMATA 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;

RICHIAMATO il decreto n. 1245 del 10 agosto 2017 con il quale è stato approvato il 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. 28133 del 19 ottobre 2017;

RICHIAMATO il decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, con il quale è stata approvata la nuova organizzazione, la declaratoria delle strutture dirigenziali e il relativo funzionigramma dell'AdSP;

RICHIAMATI 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;

RICHIAMATI il decreto n. 455 del 19 marzo 2018 con il quale è stato approvato, tra l'altro, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, così come modificato con decreto n. 745 del 24 aprile 2018 e come adeguato con decreto n. 2223 del 16 novembre 2018;

TENUTO CONTO del quesito formulato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti al Dipartimento per la Funzione Pubblica in ordine al corretto ambito di applicazione delle disposizioni di cui al comma 399 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2019 (30 dicembre 2018, n. 145), in base alle quali, in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali riferite al predetto anno, non si possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019;

CONSIDERATO che l'AdSP conviene con il Ministero vigilante che le Autorità di Sistema Portuale non sono ricomprese nel novero degli enti soggetti al sopra citato blocco;

CONSIDERATO quanto rappresentato con nota prot. n. 102149 del 9 maggio 2019 dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che, fatte salve le valutazioni del Dipartimento della funzione pubblica, ritiene condivisibile la posizione dell'AdSP circa la non applicabilità alle Autorità di Sistema Portuale dell'art. 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;

CONSIDERATO comunque che, in attesa dei chiarimenti che il Dipartimento della Funzione Pubblica vorrà fornire per quanto sopra esposto, si è ritenuto prudenzialmente di non procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino al 15 novembre 2019;

VISTA l'urgenza di procedere ad aggiornare le indicazioni riportate nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, in relazione alle carenze in organico non previste e non prevedibili causate dall'entrata in vigore della cd "quota cento", rinviando al piano di riorganizzazione previsto a fine 2019 le altre scelte di riassetto che ne conseguiranno;

RITENUTO, pertanto, di approvare il "Piano dei fabbisogni di personale 2019-2021" di cui all'allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante 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";

SENTITO il Segretario Generale;

DECRETA

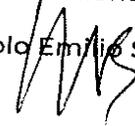
1. Per le motivazioni di cui alle premesse, che si intendono qui integralmente riportate è

approvato il "Piano dei Fabbisogni di personale 2019-2021 dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale" allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

2. La dirigente del Servizio Direzione del Personale ed Economato, dott.ssa Antonella Granero, è delegata ad assumere tutti i provvedimenti necessari e conseguenti all'attuazione del sopra approvato Piano.

Il Presidente

(dott. Paolo Emilio Signorini)



Genova, li 26.04.2019

**PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2019-2021
DELL'ADSP DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE**

Approvato con decreto n. 1089 del 26.07.2019

h *gno*
u

Sommario

Premessa	
1. L'AdSP, un Ente in trasformazione	1
2. L'organico	3
3. Le aree di impiego	9
4. Gli inquadramenti	10
5. Il genere	13
6. La scolarizzazione	16
7. Approfondimenti: la Direzione Tecnica	19
8. Andamento della spesa di personale	22
9. Fabbisogno di personale 2019	27
9.a. Stabilizzazioni/Mobilità	31
9.b. Assunzioni	31
9.c. Progressioni di carriera	32
9.d. Cessazioni	34
9.e. L'evoluzione 2019	34
10. Compatibilità economica	35
	36




Premessa

a. *Il nuovo Piano e i limiti del suo orizzonte.*

L'attuale revisione del Piano dei Fabbisogni nasce con l'esclusivo e circoscritto compito di dare completa attuazione a quanto già era stato previsto nel 2018 e, nel contempo, di colmare alcune significative vacanze che si sono verificate per via degli effetti, anticipatamente non preventivabili, dei pensionamenti dovuti alla c.d. "quota 100".

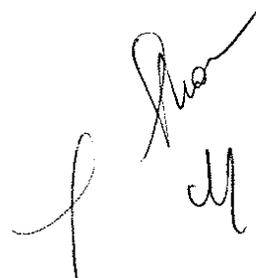
Il nuovo Piano mira solo ad alcune specifiche misure anche in considerazione del blocco delle assunzioni di cui al comma 399 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2019, in base alle quali, in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali riferite al 2019, non si possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019 ed in attesa dei chiarimenti che il Dipartimento della Funzione Pubblica vorrà fornire a riscontro del quesito formulato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in ordine all'applicabilità di tali disposizioni alle Autorità di Sistema Portuale.

Si dovrà, infatti, tenere conto di due fattori straordinari, ai quali legare un più radicale Piano da varare nel 2020:

- 1. Il progetto di riorganizzazione dell'Ente, che verrà concretizzato alla fine del 2019 con l'obiettivo di adeguare e, laddove necessario, rivedere l'attuale modello organizzativo, anche al fine di garantire maggior efficienza ai processi gestionali e alla distribuzione delle risorse umane a disposizione;**
- 2. La partecipazione dell'Ente al piano delle opere del c.d. "Decreto Genova", che ha richiesto la creazione di un gruppo di lavoro con l'impiego di risorse umane extra-organico e che, nella prospettiva più probabile del protrarsi dei lavori per almeno un triennio, comporterà plausibilmente scelte di "assorbimento", nel medio periodo e almeno parzialmente, di tali risorse nella pianta organica.**

b. *Il contesto normativo.*

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:



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

- alla dotazione organica adottata dal Comitato di Gestione ed approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti¹, 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 Trasporti², ai sensi dell'art. 6 comma 5 della L. 84/94 e s.m.i.;

¹ 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.

² Regolamento approvato con decreto n. 1245 del 10 agosto 2017 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. 28133 del 19 ottobre 2017.



1. L'AdSP, un Ente in trasformazione

a) *La nuova contrattazione e la policy di welfare.*

Nel 2018 è stata portata a termine, con la firma dell'accordo di secondo livello del 20 dicembre, l'armonizzazione dei trattamenti aziendali - retributivi e non - dei dipendenti delle cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona. L'operazione si è dispiegata lungo un asse mirante alla razionalizzazione, alla semplificazione e alla revisione degli istituti e delle indennità, stratificati e sovrapposti lungo tutta la vita dei due enti cessati. Si è trattato di un percorso complesso, sia in rapporto alle profonde differenze tra i due sistemi previgenti, sia in rapporto ai riflessi sulle relazioni sindacali, sia relativamente alle compatibilità economiche e alle norme in dinamica evoluzione, che hanno imposto accurati confronti e riflessioni con gli organi di controllo e con i Ministeri vigilanti.

In linea con le più recenti indicazioni normative, si sono altresì ampliate le misure di welfare aziendale, con l'introduzione del voucher asilo nido e, soprattutto, con l'avvio della **Cassa Sanitaria Integrativa per tutti i dipendenti e i loro familiari**.

b) *L'orario di lavoro flessibile.*

Dal 1° luglio 2018 è entrato in vigore il nuovo orario di lavoro che ha radicalmente modificato la situazione previgente. Esso ha previsto la timbratura obbligatoria per tutti gli ingressi e le uscite dalla sede di lavoro, allineando l'Ente alle previsioni normative per le amministrazioni pubbliche. Inoltre, si è mirato a transitare dall'orario rigido all'orario flessibile, attraverso l'istituzione della Banca delle Ore e l'introduzione di una maggior elasticità in entrata ed in uscita, al fine di favorire il benessere organizzativo e, di conseguenza, una migliore produttività. Con le medesime finalità, sono stati introdotti per la prima volta nell'Ente lo smart working ed il telelavoro, istituti di cui usufruiscono attualmente in via sperimentale una quindicina di dipendenti.

c) *La spesa di personale.*

Nel 2018, la spesa complessiva di personale è scesa di € 1.528.311,71 - pari al 7,05% - rispetto al 2017. Le riduzioni più sensibili riguardano gli emolumenti fissi (- € 821.625,42), gli oneri previdenziali ed assistenziali (- € 437.628,3) e gli oneri della contrattazione decentrata (- € 563.708,21). Relativamente a quest'ultima voce, tuttavia, occorre segnalare che nel 2017 la quota relativa al Premio di Produzione dei lavoratori della cessata AP di Savona risulta essere

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

stata impegnata a copertura di due annualità (2016 e 2017). Il Fondo rinnovo contrattuale, infine, è stato incrementato di € 215.389,9 per effetto dell'ultima tranche di rinnovo del CCNL, scattata il 1° luglio 2018. Il minor costo del personale neoassunto e, soprattutto, la manovra di armonizzazione delle retribuzioni chiusa con gli accordi sindacali recepiti dalle Delibere del Comitato di Gestione n. 96/2 e n. 97/3 del 7 dicembre 2017, è alla base del sopraindicato contenimento della spese di personale.

d) La nuova struttura organizzativa, assunzioni e cessazioni.

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. 169/2016³. 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, per così dire emergenziale, mentre nel corso del 2019 si è avviata un'operazione che, a partire da un'analisi dei processi e delle procedure attuali⁴ condurrà il modello organizzativo in una seconda fase più matura, accompagnato da una rivisitazione della distribuzione per livelli della dotazione organica.

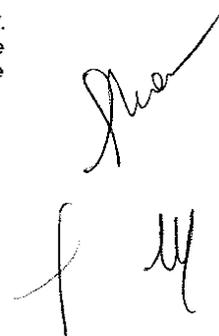
L'attuale dotazione organica dell'Ente risulta pari a 282 risorse complessivamente e, pur rappresentando numericamente la somma delle dotazioni organiche delle cessate Autorità Portuali (ex AP Genova: 221, ex AP Savona: 61), esprime un'articolazione che ha voluto essere più aderente alla struttura organizzativa che l'Ente si è dato, sia pure soltanto come prima fase di un processo che si completerà nel 2019⁵.

Nel periodo di riferimento (1° gennaio 2017 - 30 giugno 2019), il Piano triennale dei Fabbisogni 2017-2019- il primo nella storia delle Autorità portuali in Italia - e gli aggiornamenti che ne sono seguiti hanno consentito di procedere a 65 assunzioni, a 49 progressioni di carriera, a 3 stabilizzazioni di personale precario ed ha scontato 53 cessazioni, rinnovando un quarto della sua forza lavoro.

³ 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.

⁴ Convenzione stipulata in data 8 maggio 2019 tra l'AdSP e il Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Energetica, Gestionale e dei Trasporti dell'Università degli Studi di Genova.

⁵ La nuova struttura organizzativa è stata approvata con decreto del Presidente n. 1889 del 21 novembre 2017. L'assegnazione del personale alle nuove Strutture dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale è stata resa esecutiva a far data 1° gennaio 2018, a completamento del lavoro di riorganizzazione delle Strutture e degli Uffici nel neonato Ente, con l'Ordine di Servizio del Segretario Generale n. 31 del 29 dicembre 2017.



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

Si è reso necessario dotare l'Ente di profili professionali e culturali più adeguati alle sfide dei tempi, dando linfa nuova e specializzazione maggiore a settori e uffici individuati come strategici nei programmi dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale.

Infatti, mentre nell'ex Autorità Portuale di Savona l'operazione di ringiovanimento e specializzazione del personale si era già sostanzialmente compiuta per via naturale, l'ex Autorità Portuale di Genova ha scontato un forte sottodimensionamento dell'organico accompagnato dalla sottospecializzazione di alcune funzioni essenziali.

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.

Va ancora sottolineato che il ridotto scarto numerico complessivo del personale tra le annualità, nonostante l'alto numero di assunzioni, è dovuto all'altrettanto alto numero di cessazioni per dimissioni o pensionamento avvenute nel 2017 e nel 2018 e in questi primi mesi del 2019. Il trend proseguirà peraltro sino al 2020 compreso, dal momento che con le previsioni della cosiddetta "quota 100" potranno accedere al pensionamento ulteriori 19 unità per ogni anno (38 nel biennio).

In conclusione, si può dire che il piano delle assunzioni ha avuto nel periodo in esame caratteri di straordinarietà, sia sotto il profilo quantitativo, sia sotto il profilo qualitativo.

e) *Il Decreto Genova.*

A seguito del crollo del ponte Morandi, sono state emanate le disposizioni di cui al decreto legge 28 settembre 2018, n.109 "Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze", convertito con legge 16 novembre 2018, n. 130.

Molte le misure rivolte a sostenere le attività dell'AdSP per affrontare e superare il danno di portata nazionale arrecato alle attività economiche dello scalo dal tragico crollo di una infrastruttura indispensabile per la mobilità.

In particolare, per la realizzazione del "Programma Straordinario di investimenti urgenti per la ripresa e lo sviluppo del porto e delle relative infrastrutture di accessibilità" di cui al Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 15/01/2019, l'Ente è stato autorizzato ad assumere a tempo



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

determinato sino a 20 unità di personale con funzioni di supporto operativo e logistico all'emergenza, con oneri a valere sulle risorse del bilancio di AdSP, prevedendo un massimale di spesa di 1 milione, al di fuori delle previsioni dei piani di fabbisogno e delle previsioni della dotazione organica dell'ente.

Conseguentemente, con decreto l'allegato B al decreto n. 2223 del 16 novembre 2018, poi rivisto con decreto n. 402 del 28 marzo 2019, è stato approvato il "Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato", sulla cui base sono state effettuate le seguenti assunzioni:

	LIVELLO	QUALIFICA	NUMERO	COSTO AZIENDA*	DATA ASSUNZIONE
AREA TECNICA	Dirigente	Ingegnere	1	163.420	15/02/2019
	Quadro B	Ingegnere	2	136.460	15/05/2019
	II	Ingegnere	1	46.869	01/02/2019
	III	geometra	4	173.292	01/03/2019
AREA AMMINISTRAT./ ECONOM.	III	giuridico/amministr.	1	42.895	01/03/2019
	I	economico	1	61.739	01/02/2019
	IV	amministrativo	1	40.771	01/05/2019
	II	economico	1	45.794	01/04/2019
AREA LOGIST./ GESTIONALE	II	ingegneri	3	139.371	01/04/2019 15/04/2019
	TOTALI		15	891.581	

- Tutte le qualifiche tecniche sono state destinate alla Direzione Tecnica, così come un III livello giuridico/amministrativo (Ufficio Gare Lavori Pubblici).
- Un I livello economico è stato destinato alla Direzione Programmazione Risorse e Controllo di Gestione;
- Un IV livello amministrativo è stato destinato allo Staff Governance Demaniale;
- Quattro II livelli di area economico/logistico/gestionale sono stati destinati: due al Servizio Sistemi Informativi, Telematica e Sistema di Gestione; uno al Servizio Processi Portuali, Innovazione e Security; uno al Servizio Pianificazione e Lavoro Portuale ed uno al Servizio Sviluppo e Processi Portuali.

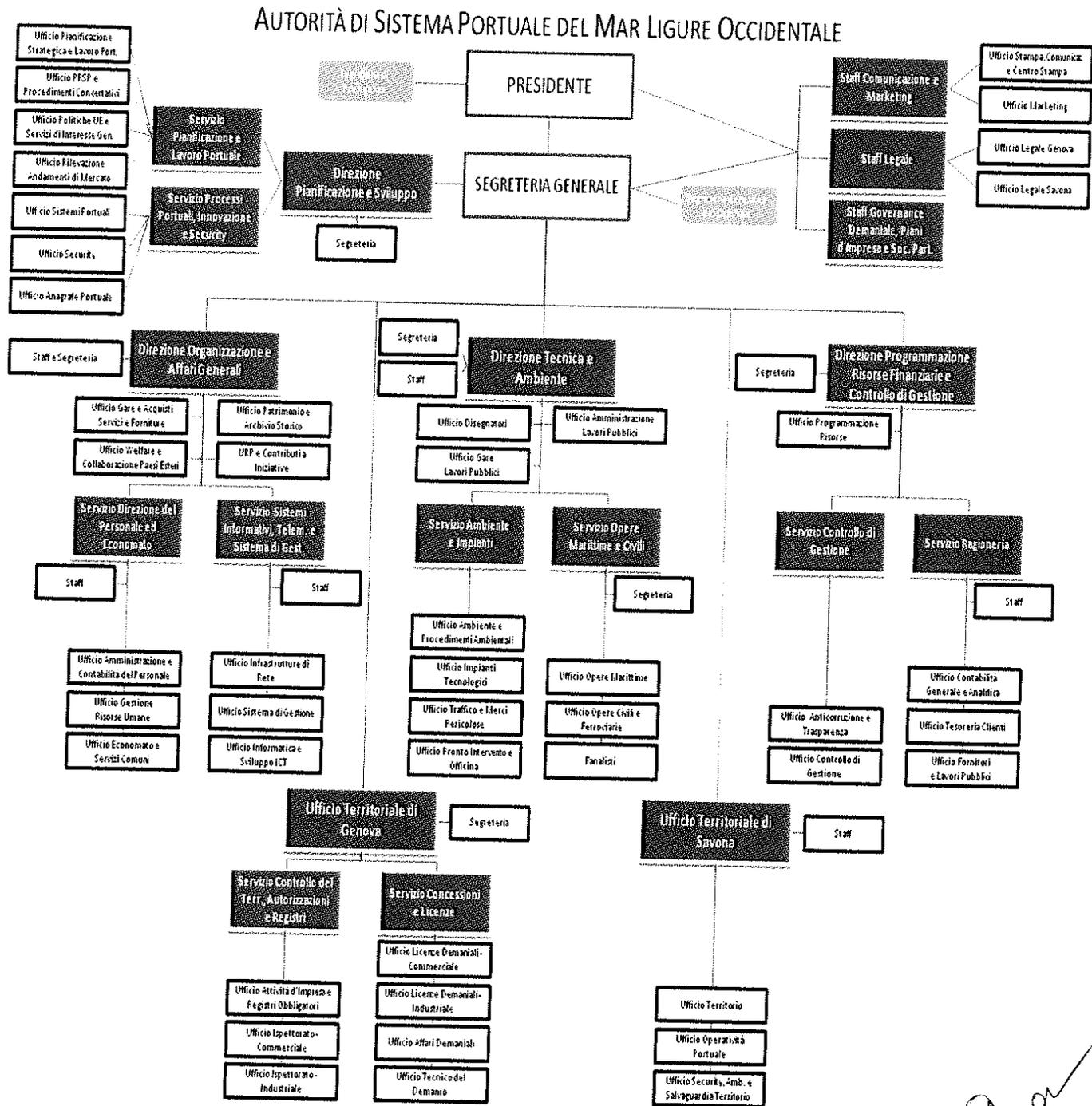


DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

*Le risorse indicate sono riferite ad un costo azienda per contratti a tempo determinato stipulati sino al 31 dicembre 2019.

Shou
f dy

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ADSP OGGI



Man
f

2. L'organico

Nelle tabelle sottoriportate si presenta:

- la situazione dell'organico dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale al **1° luglio 2019**. I dati sono riferiti all'effettiva copertura di posti rispetto alla dotazione organica approvata;
- **il personale in forza complessivamente inteso, compresi i dipendenti assunti in via straordinaria in virtù del cd "decreto Genova".**

DOTAZIONE (Delibera 45/2017)			Personale in forza	Vacanze in organico
DIRIGENTI	DIR	19	17	2
QUADRI	A	29	26	3
	B	42	36	6
IMPIEGATI	I	105	99	6
	II	51	51	0
	III	24	23	1
	IV	10	6	6
	V	2	2	0
totale		282	260	22

oltre a cinque unità in aspettativa

oltre a due unità a tempo determinato a copertura di lavoratore con diritto alla conservazione del posto

PERSONALE IN SERVIZIO COMPRESO DECRETO GENOVA		
DIRIGENTI	DIR	19
QUADRI	A	26
	B	38
IMPIEGATI	I	100
	II	58
	III	28
	IV	7
	V	2
totale		278



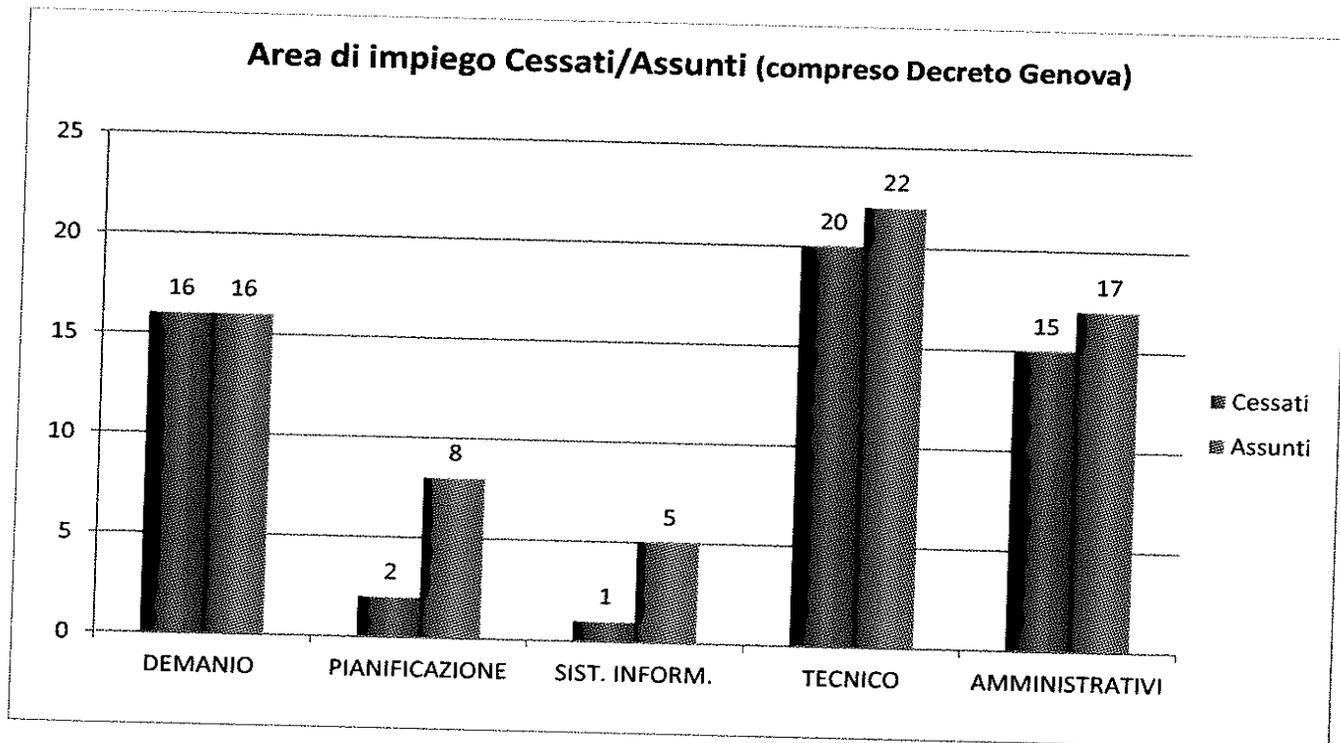
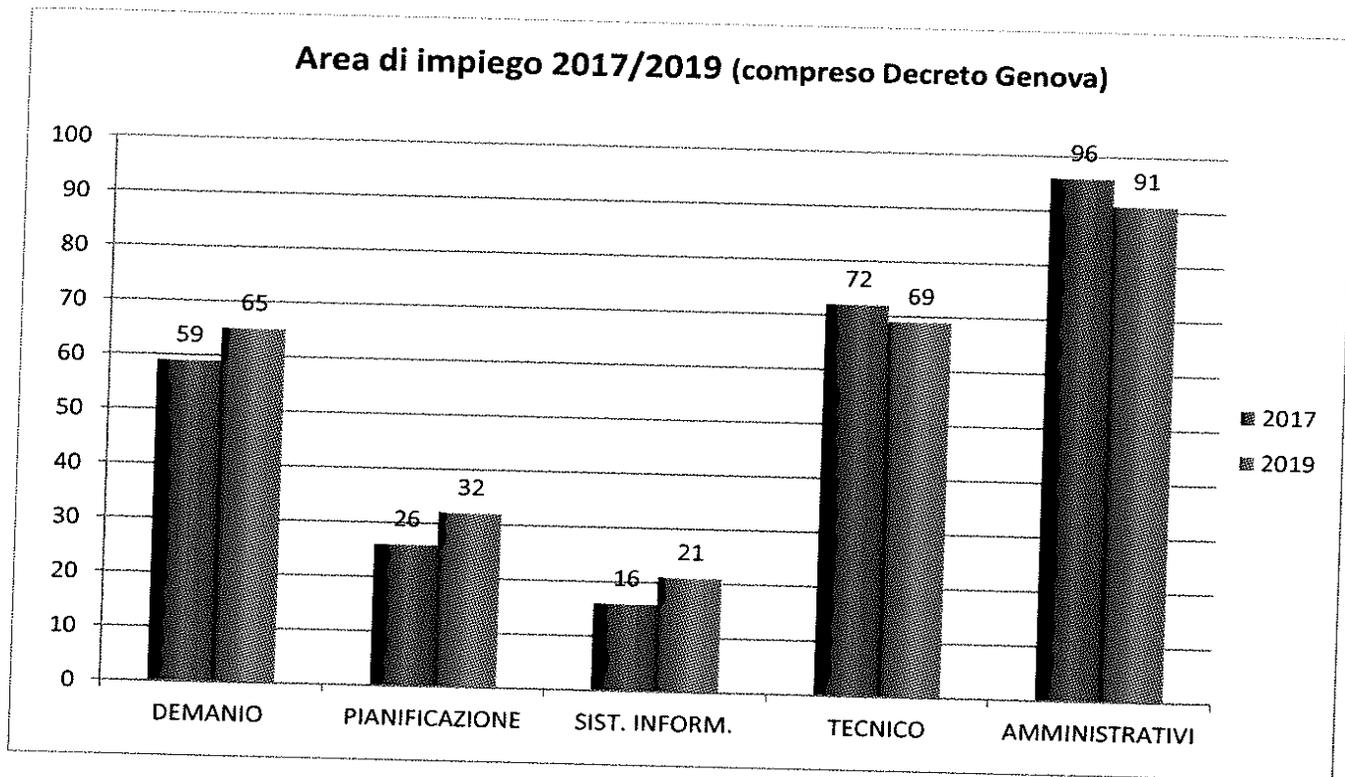
3. Le aree di impiego

Si è operato in direzione di un rinnovamento basato su una duplice esigenza: tamponare l'emorragia di cessazioni avvenuta e rafforzare le aree strategiche dell'Ente: **tecnica, pianificatoria, demaniale e quelle trasversali di gestione delle procedure di gara (fondamentali per la realizzazione delle opere) e di sviluppo dei sistemi informativi** (a partire dai temi delicati della sicurezza portuale, oltreché dell'innovazione interna per lo snellimento delle procedure).

Nei grafici a fianco si mostra:

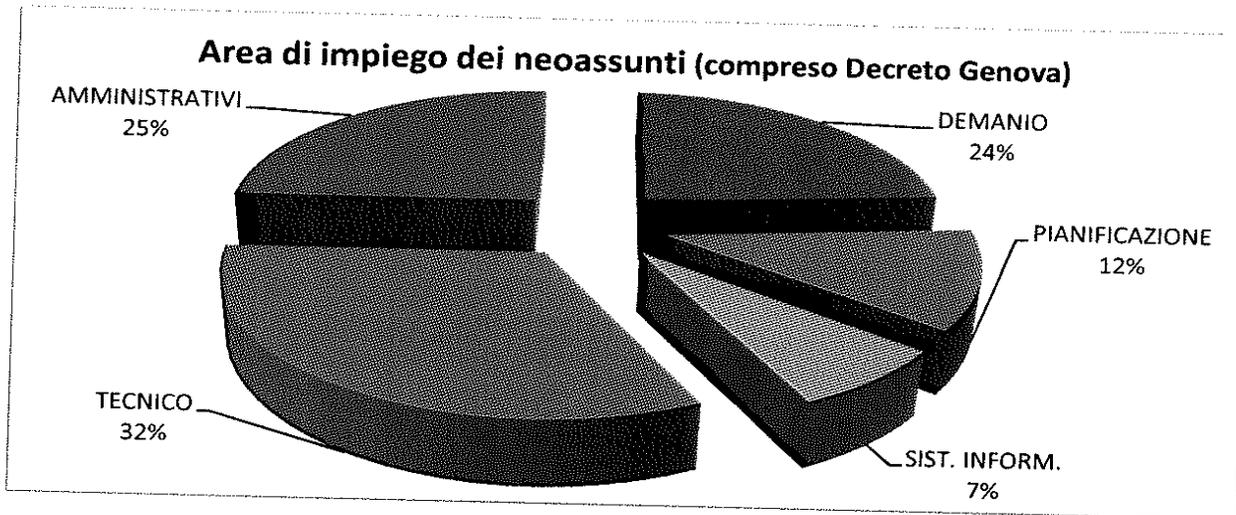
- la composizione per area di impiego di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e di tutto il personale al 30 giugno 2019 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la composizione per area di impiego del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.



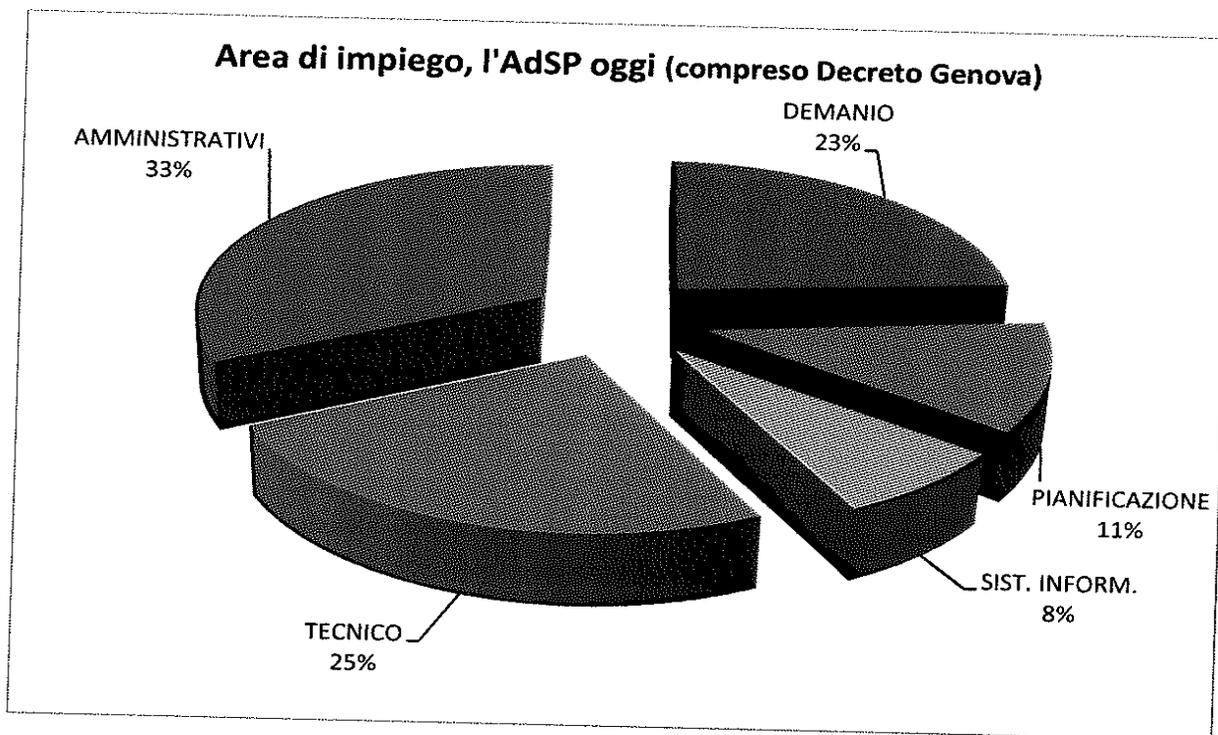



Pro
44

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



Il grafico sottostante, infine, mostra la composizione per area di impiego di tutto il personale al 30 giugno 2019, espresso in valori percentuali.



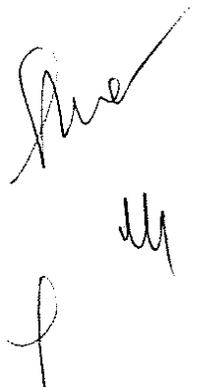
Man
ly

4. Gli inquadramenti

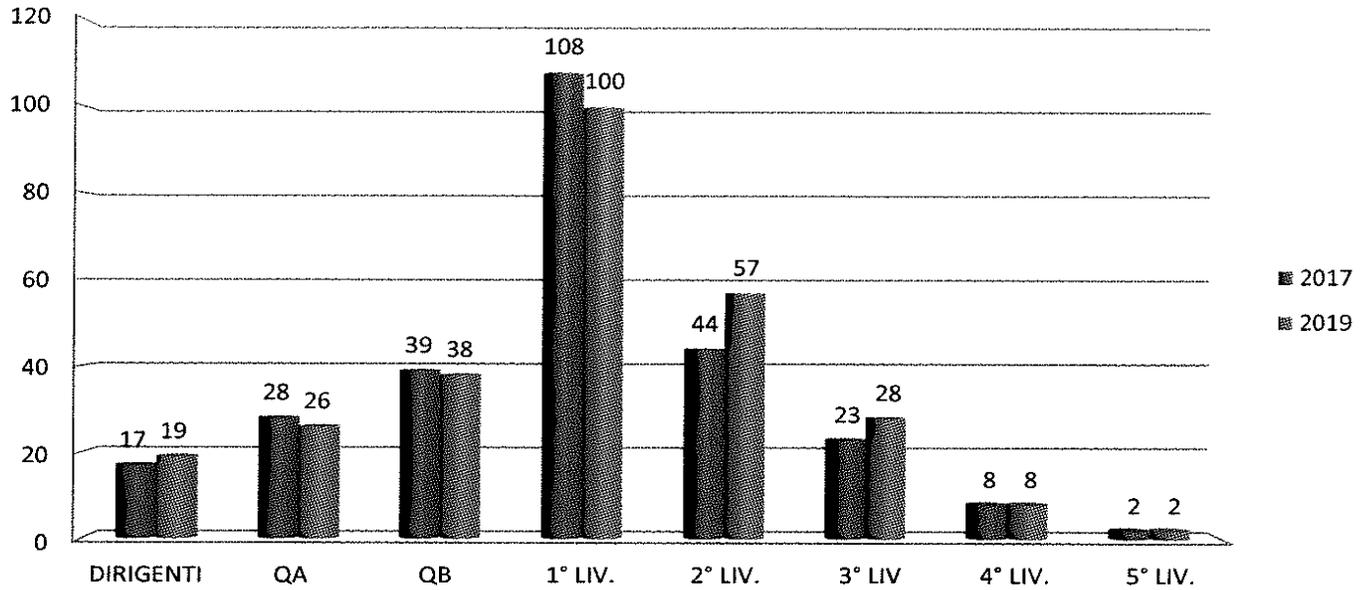
Sul tema, pur procedendo anche a progressioni di carriera laddove necessario per la funzionalità dell'Ente, si rappresenta che il numero di cessazioni ha riguardato in buona parte posizioni apicali (funzionari) e si è proceduto, attraverso le assunzioni, ad un **riequilibrio dei livelli**. Nella prossima revisione di dotazione organica si prevede di programmare un aumento dei livelli inferiori e una contrazione dei primi livelli.

Nei grafici a fianco si mostra:

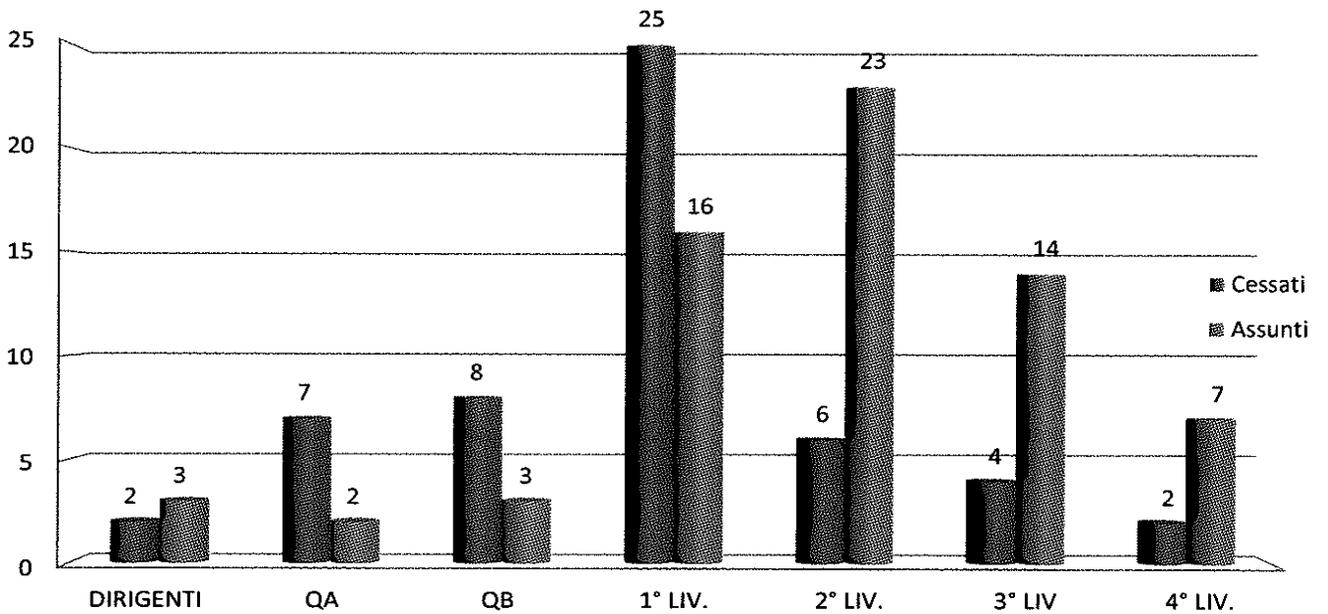
- la composizione per inquadramento di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 30 giugno 2019 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la composizione per inquadramento del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.



Inquadramenti 2017/2019 (compreso Decreto Genova)

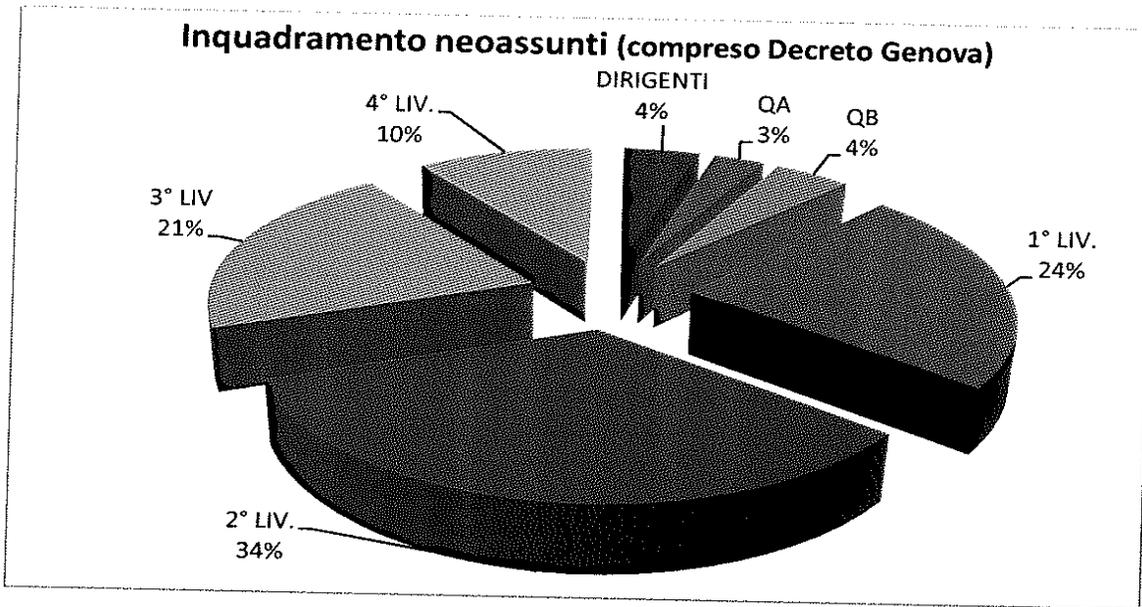


Inquadramenti Cessati/Assunti (compreso Decreto Genova)

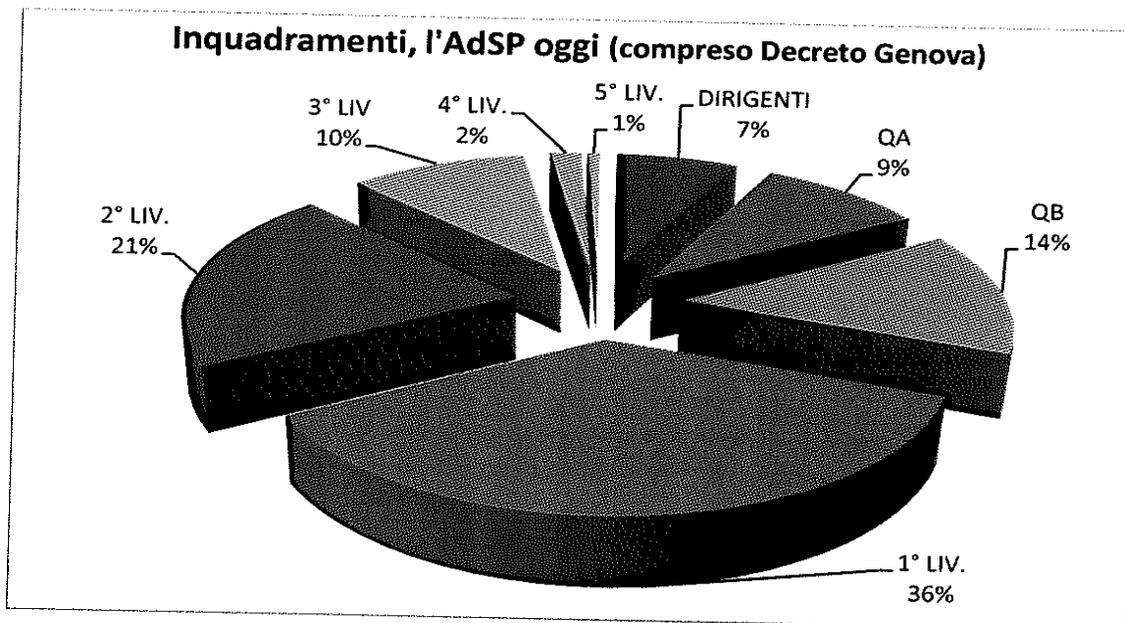


[Handwritten signatures]

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 30 giugno 2019, espresso in valori percentuali.



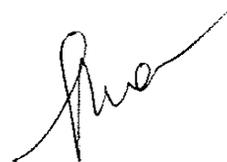
[Handwritten signature]

5. Il genere

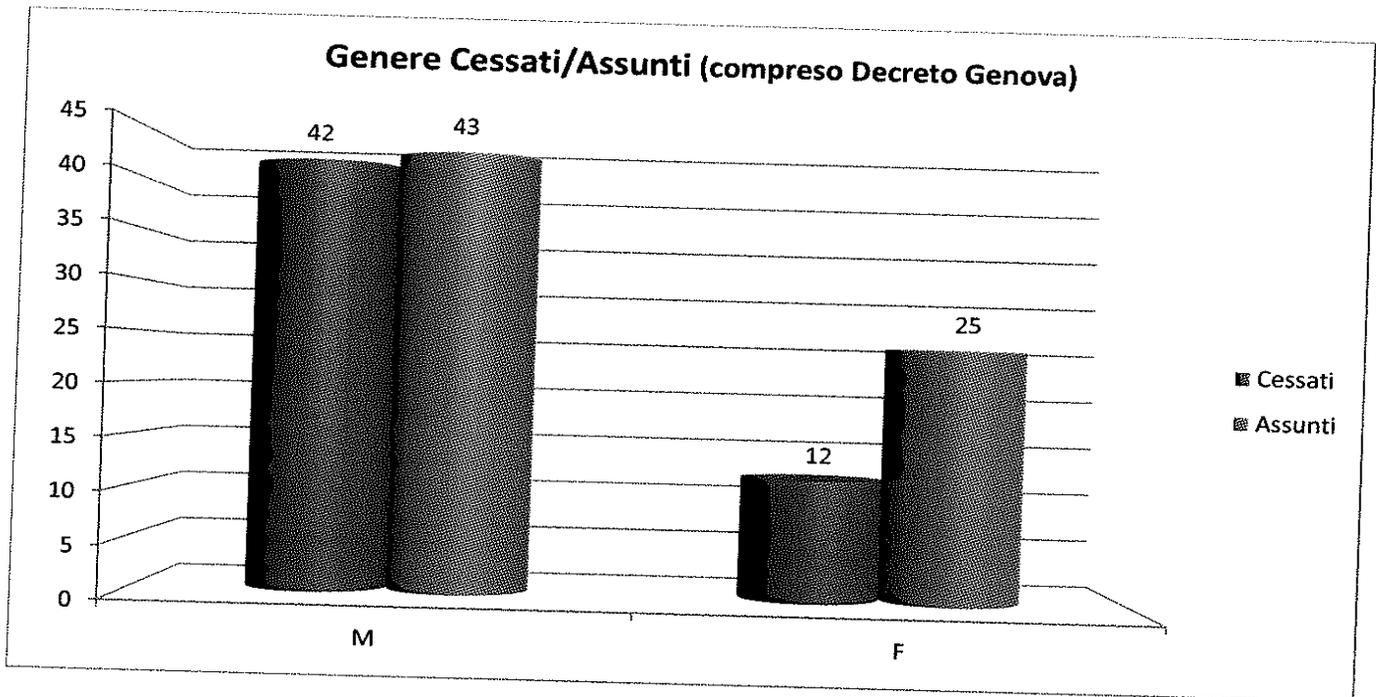
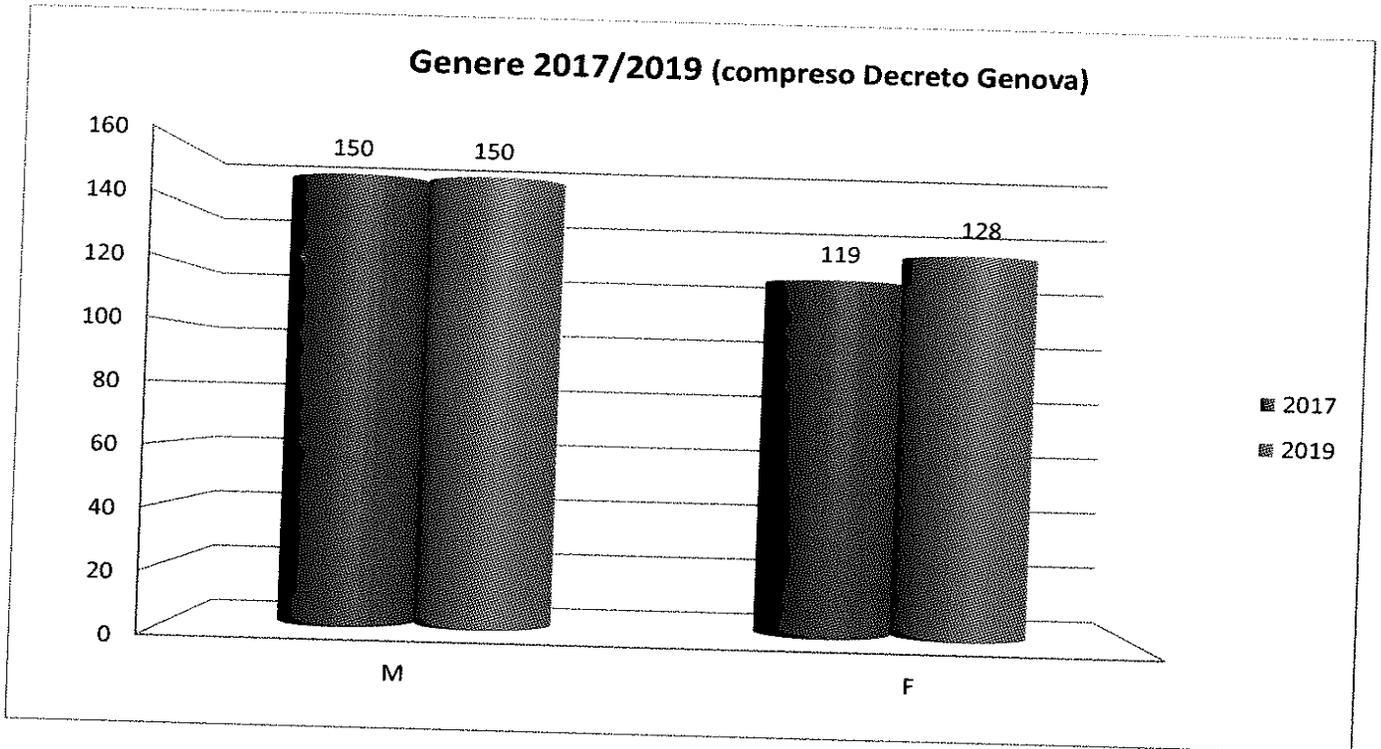
Sul tema, si rappresenta una **tendenza al riequilibrio di genere** all'interno del personale dell'Ente.

Nei grafici a fianco si mostra:

- la divisione per genere di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 30 giugno 2019 (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.

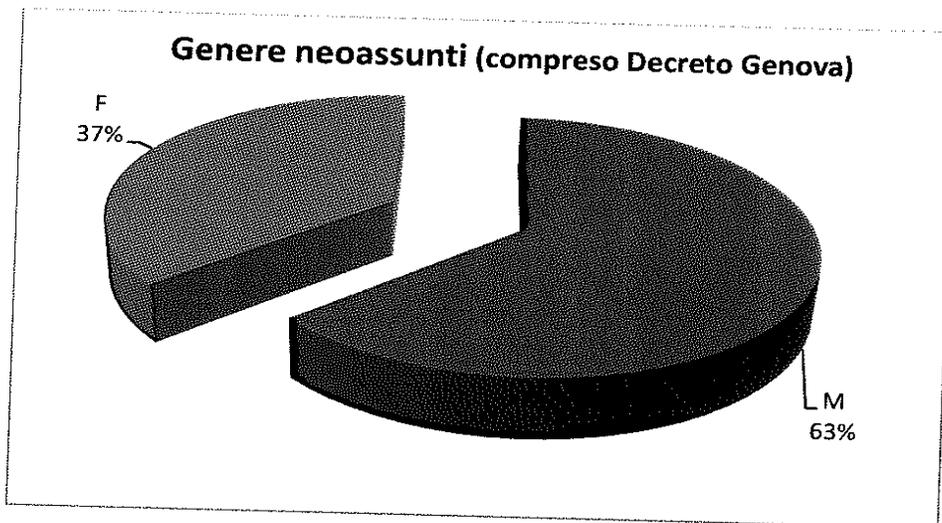



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

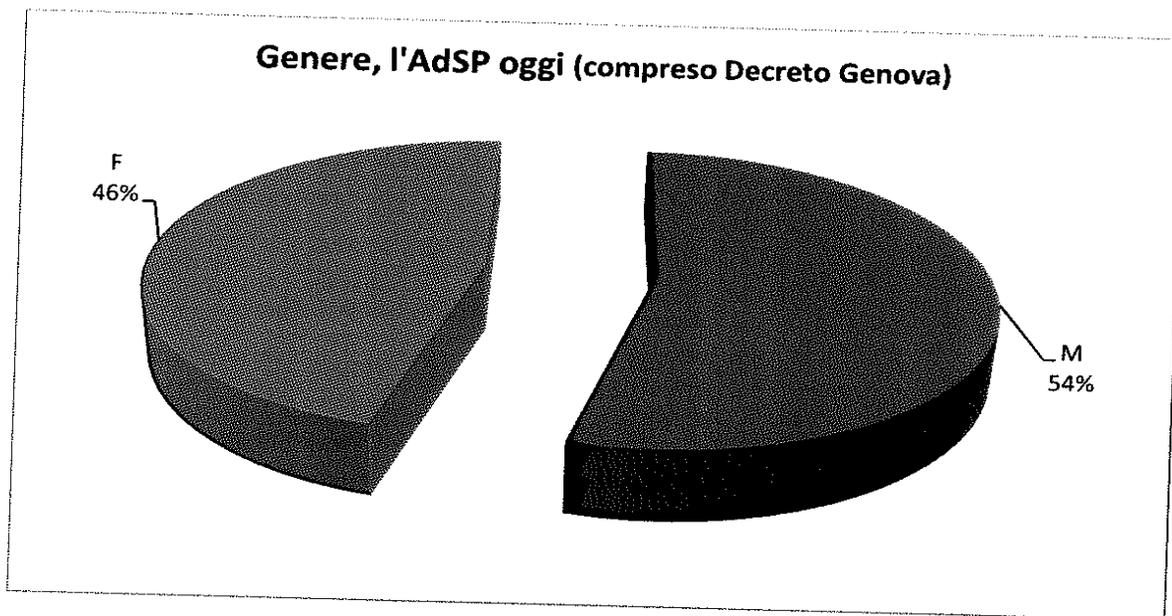


DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

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



Il grafico sottostante mostra la composizione per genere di tutto il personale al 30 giugno 2019, espresso in valori percentuali.



6. La scolarizzazione

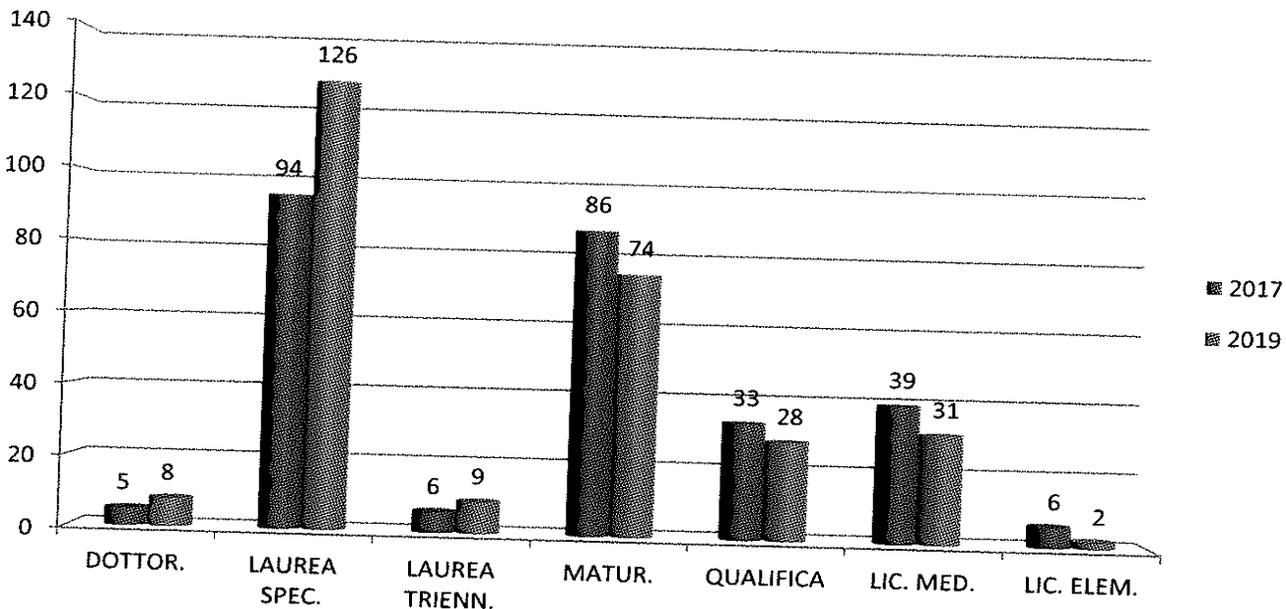
Come già illustrato, il rinnovamento ha mirato ad innalzare il tasso di scolarizzazione e specializzazione del personale.

I grafici a fianco mostrano:

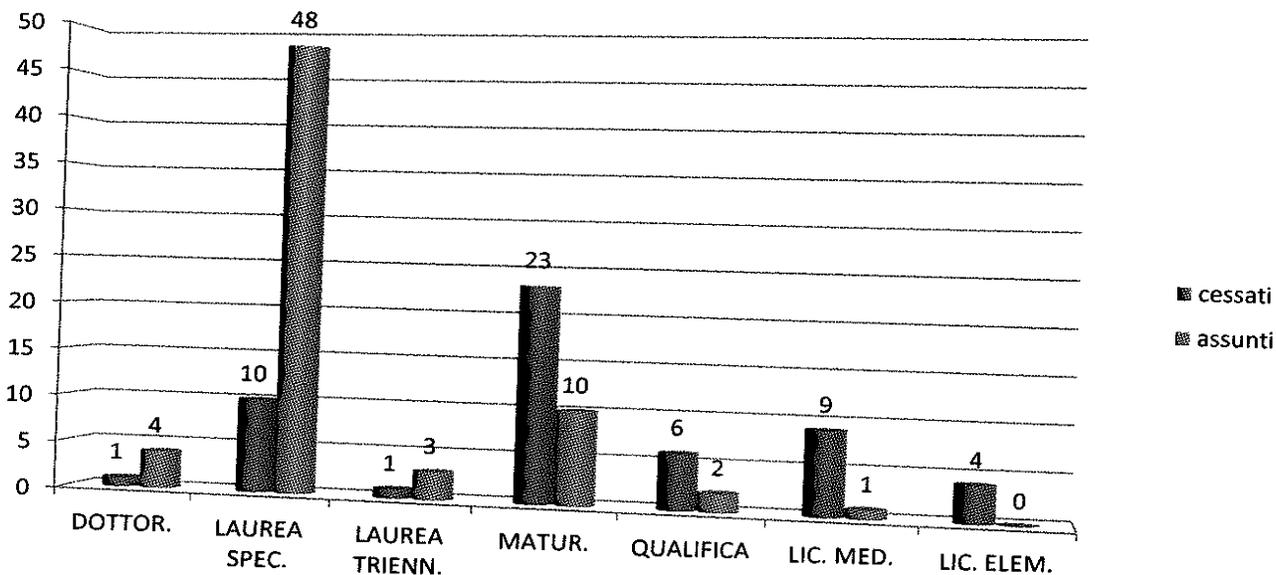
- la divisione per titolo di studio di tutto il personale al 1° gennaio 2017 (blu) e al 30 giugno 2019 (rosso), espresso in valori assoluti;
- la composizione per titolo di studio del solo personale cessato (in blu) e del solo personale assunto (in rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.



Titolo di studio 2017/2019 (compreso Decreto Genova)

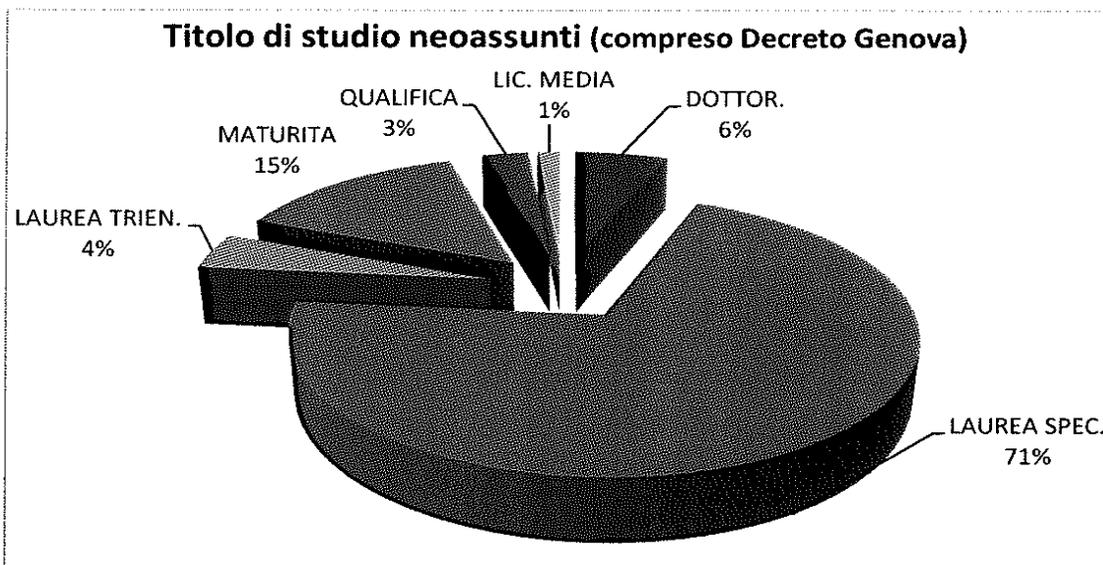


Titolo di studio Cessati/Assunti (compreso Decreto Genova)

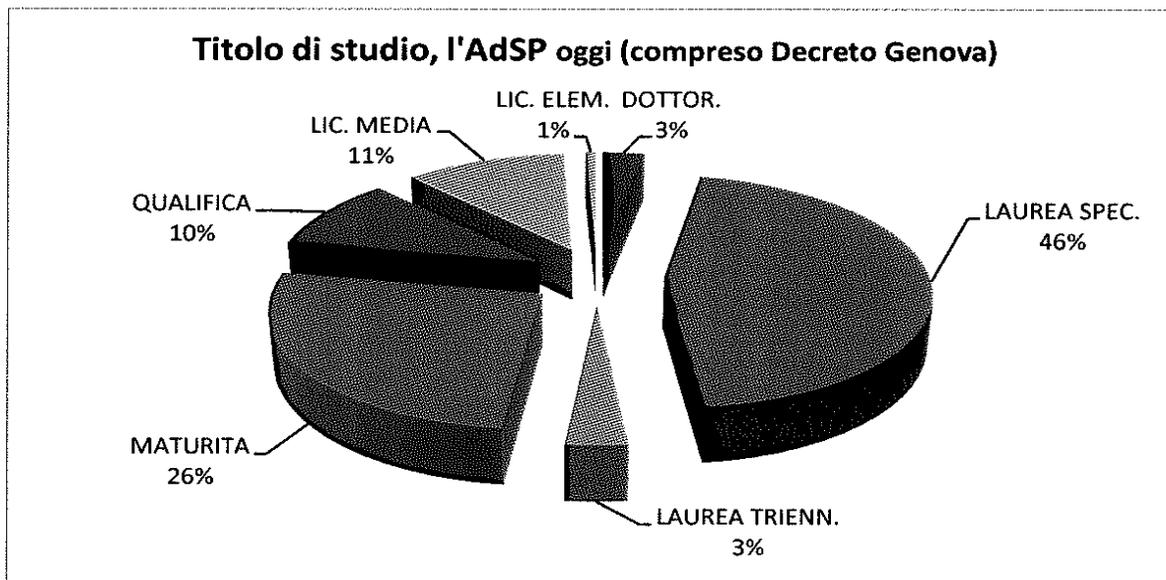


[Handwritten signature]

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 ai 30 giugno 2019, espresso in valori percentuali.



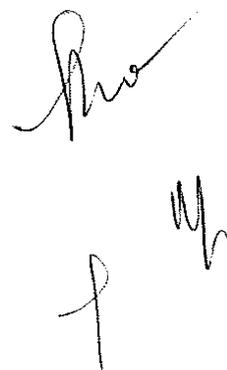
[Handwritten signature]

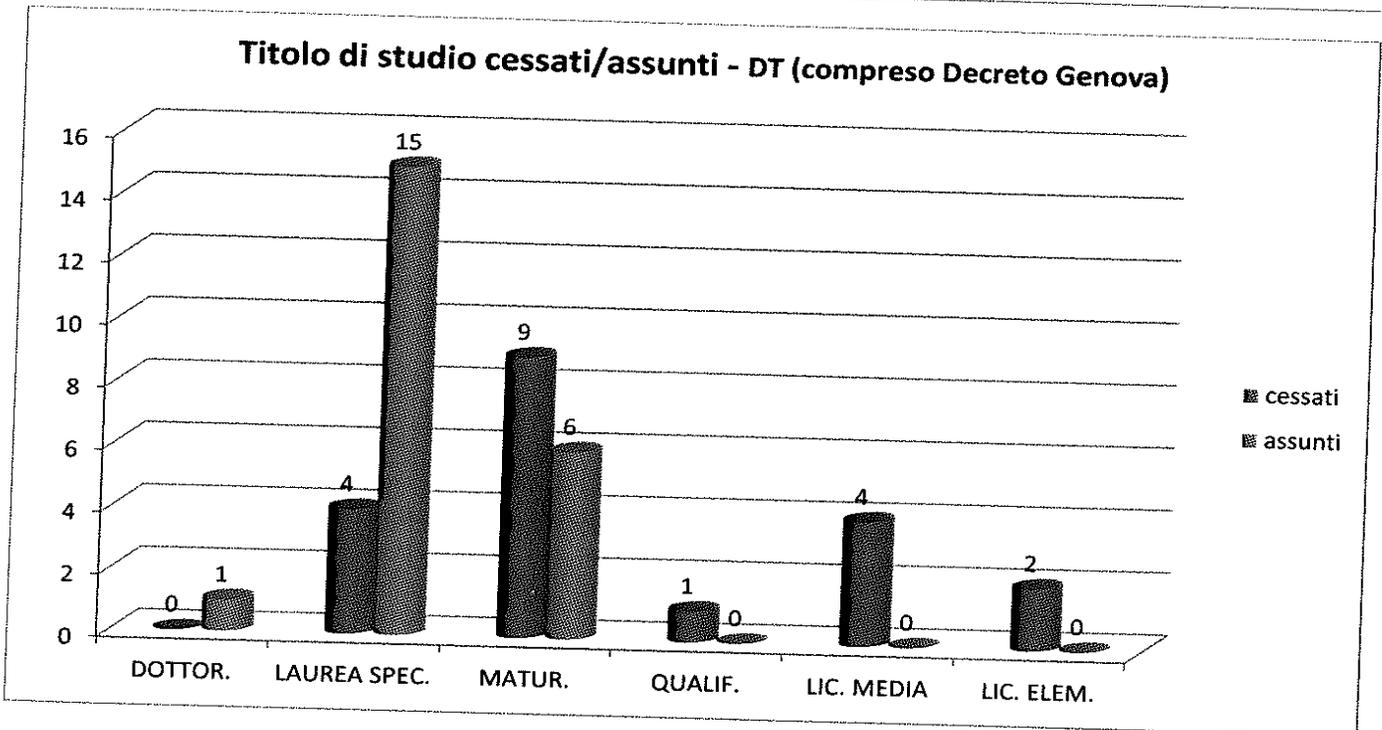
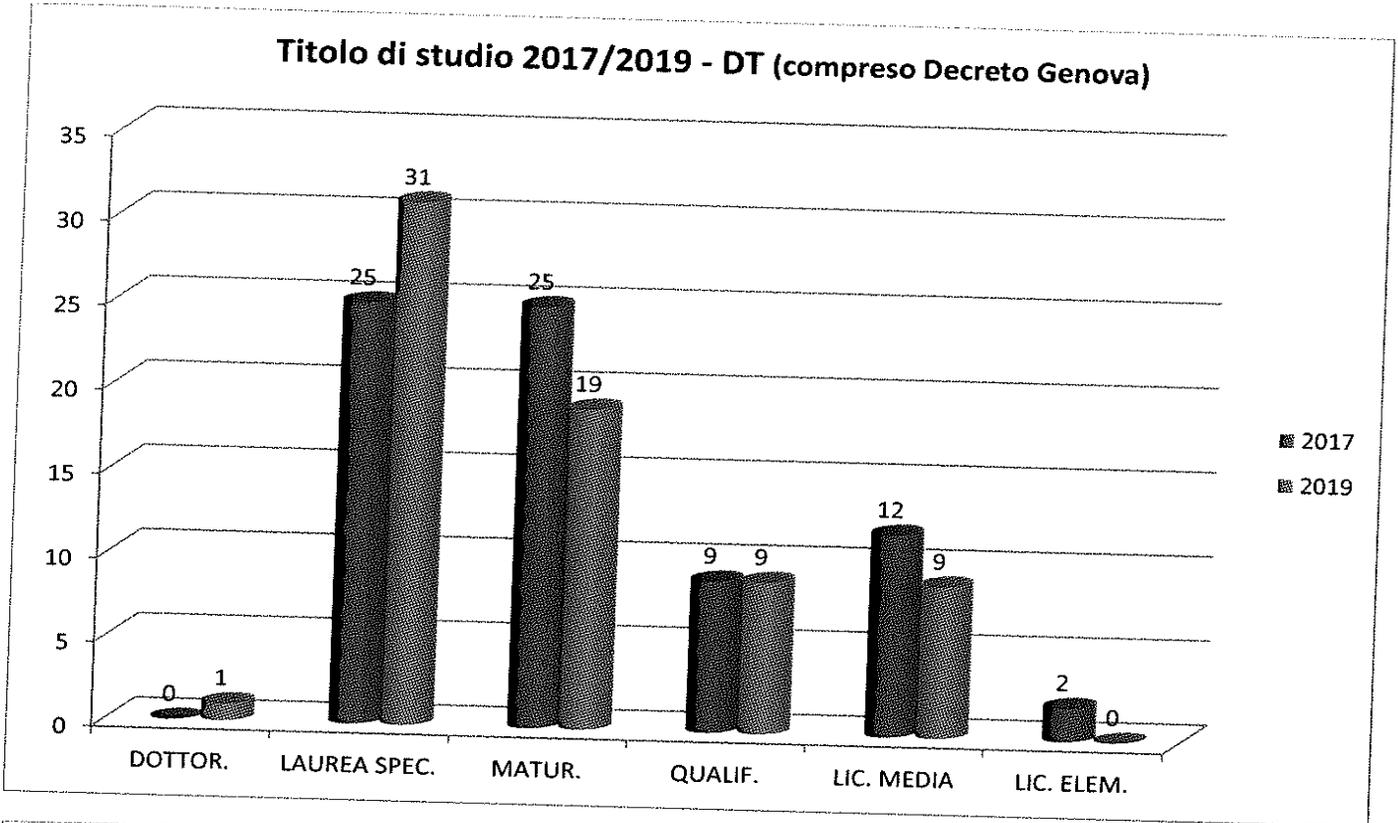
7. Approfondimenti: la Direzione Tecnica

Nella Direzione Tecnica, al 30 giugno 2019, è impiegato **direttamente** - come abbiamo avuto modo di vedere - il 25% del personale dell'AdSP, pari a 69 unità, mentre le è stato destinato il 34% delle risorse neoassunte, pari a 22 unità.

I grafici a fianco mostrano:

- la composizione per titolo di studio del personale della DT al 1° gennaio 2017 (blu) posto a raffronto con la situazione al 30 giugno 2019 (rosso), in valori assoluti;
- la divisione per titolo di studio del solo personale cessato (blu) e del solo personale assunto (rosso) nel periodo di riferimento, espresso in valori assoluti.





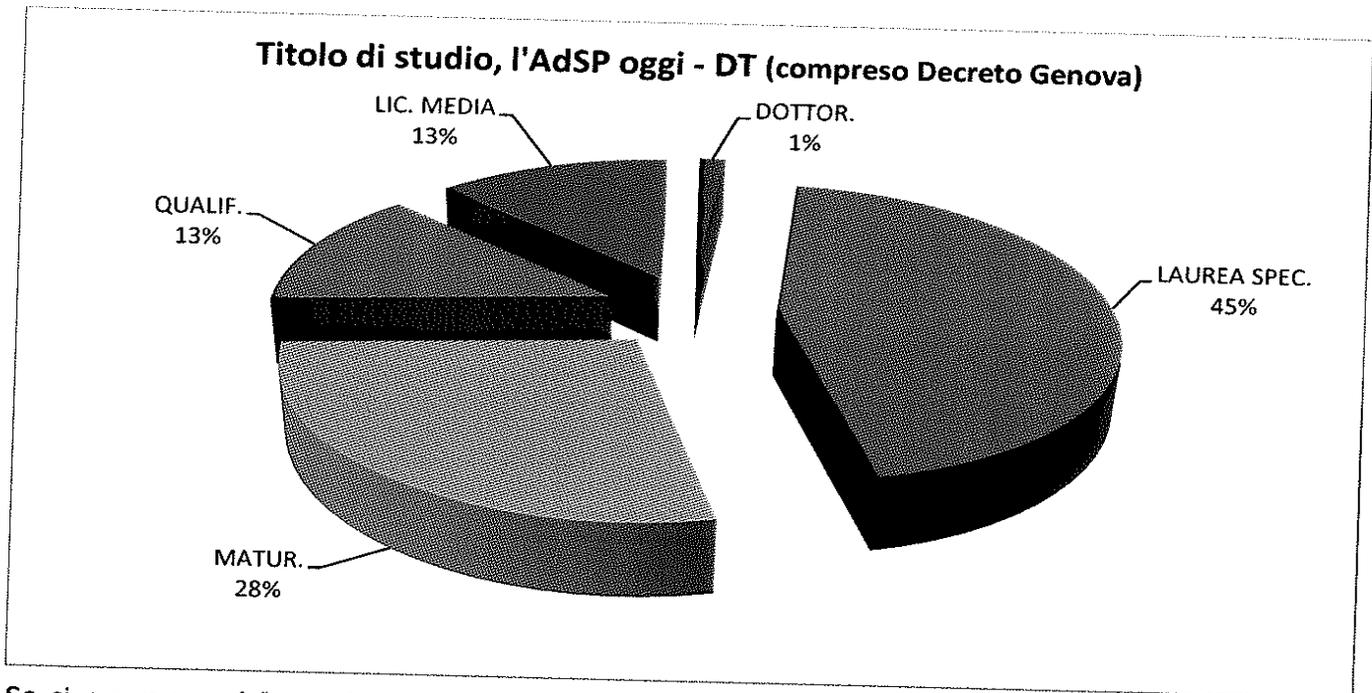
Handwritten signature and initials.

Appare evidente dai due grafici **l'opera di profonda riqualificazione del personale della DT condotta nei due anni e mezzo trascorsi dalla nascita dell'AdSP, non solo in termini numerici (20 cessazioni e 22 assunzioni), ma anche in termini di specializzazione e scolarizzazione del personale.**

Dei 20 cessati nel periodo di riferimento, infatti, 8 erano operai con bassissimo livello di scolarizzazione (6 con licenza elementare o media, 1 con qualifica, 1 con maturità) addetti all'Officina, attività operativa che l'Ente intende dismettere ed organizzare con affidamento del servizio all'esterno. Al contrario, dei 22 assunti 17 sono in possesso di laurea o dottorato.

Per maggior chiarezza, occorre aggiungere che, il 1° gennaio 2017, il personale della DT nel suo complesso risultava per il 34% laureato, per il 34% in possesso di diploma di maturità e per il restante 32% in possesso delle sole qualifica, licenza media o elementare.

La situazione odierna, profondamente modificata, è rappresentata percentualmente nel grafico sottostante.

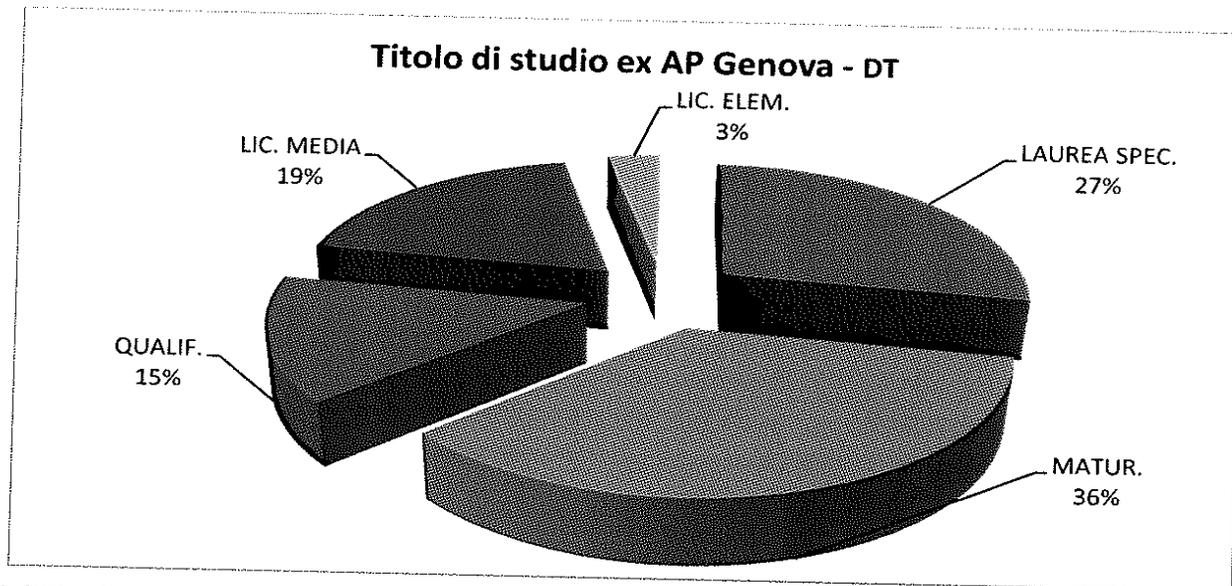


Se si osserva e si "spacchetta" il dato guardando alla composizione della Direzione Tecnica dell'ex Autorità Portuale di Genova e a quella dell'ex Autorità Portuale di Savona, la tendenza appare ancora più netta. Nell'ex AP di Savona, infatti, la Direzione Tecnica aveva già proceduto ad un sostanziale ricambio generazionale, con la fuoriuscita dei vecchi "operativi" e l'ingresso di personale maggiormente specializzato. Al momento della nascita dell'AdSP l'ex AP di Savona ha portato in dote un personale tecnico così suddiviso: otto laureati e tre con diploma di maturità

[Handwritten signatures]

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

(nessuno con qualifica o licenza). La situazione, assai diversa, del personale dell'ex AP Genova è rappresentata invece dal grafico sottostante.



L'AdSP, alla sua nascita, ha pertanto dovuto procedere ad una radicale riqualificazione della Direzione Tecnica, sia per le carenze di organico già ereditate dall'ex AP di Genova, sia per il numero straordinario delle cessazioni nel frattempo intervenute (e che ancora interverranno per effetto del cd "quota 100"), sia per il basso livello di specializzazione del personale della DT-ex AP di Genova.

È possibile inoltre analizzare un ulteriore indicatore, riferito al numero di ingegneri in relazione al numero complessivo di dipendenti dell'AdSP.

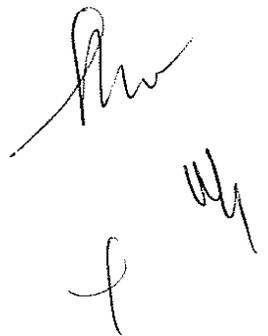
situazione riferita al	Tutto il personale	personale laureato in ingegneria	% ingegneri
01.01.2017	270	20	7,4
01.01.2018	249	21	8,4
01.01.2019	257	27	10,9
31.05.2019	275	31	11,3

Dalla tabella si evidenzia come **il numero degli ingegneri, a partire dalla nascita dell'AdSP sia costantemente cresciuto in termini assoluti, ma anche in rapporto al complesso del**

[Handwritten signatures]

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

personale. Va segnalato, inoltre, che il 1° gennaio 2017 l'AdSP ha ereditato un solo dirigente tecnico (proveniente dall'ex AP di Savona, mentre l'ex AP di Genova era da tempo privo di figure dirigenziali con le problematiche connesse). Oggi le figure dirigenziali sono quattro: il direttore, due dirigenti oltre ad uno assunto a tempo determinato nell'ambito del Piano straordinario del cosiddetto "Decreto Genova".



Handwritten signature and initials.

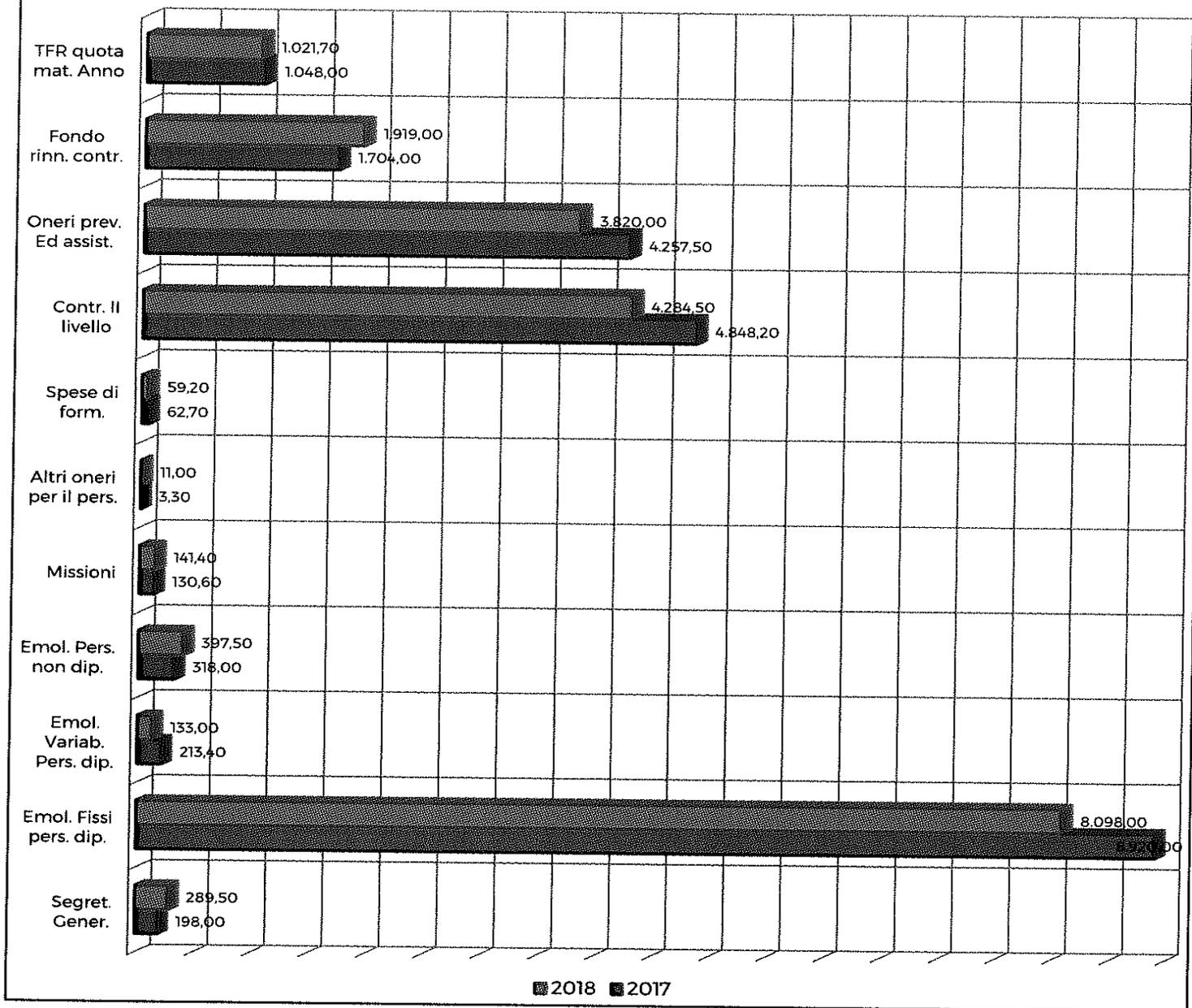
8. Andamento della spesa di personale

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 ovvie conseguenze sulla dinamica della spesa di personale, consentendo una contrazione complessiva della spesa come rappresentato nei grafici alle due pagine successive che mostrano a consuntivo:

- l'andamento analitico della spesa di personale nel 2017 (blu) e nel 2018 (rosso);
- l'andamento complessivo della spesa di personale nel 2017 (blu) e nel 2018 (rosso).



Andamento di dettaglio della spesa di personale - Consuntivi

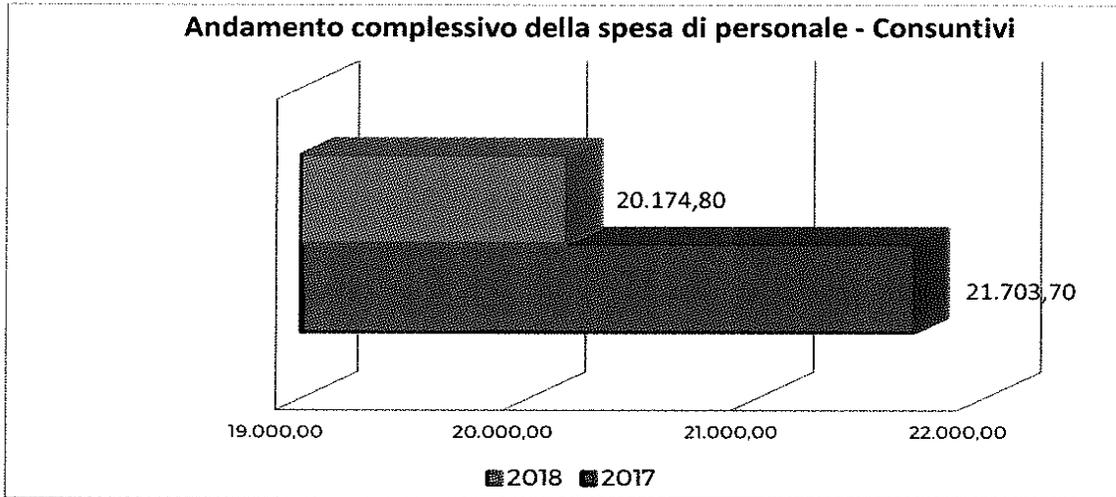


NOTA

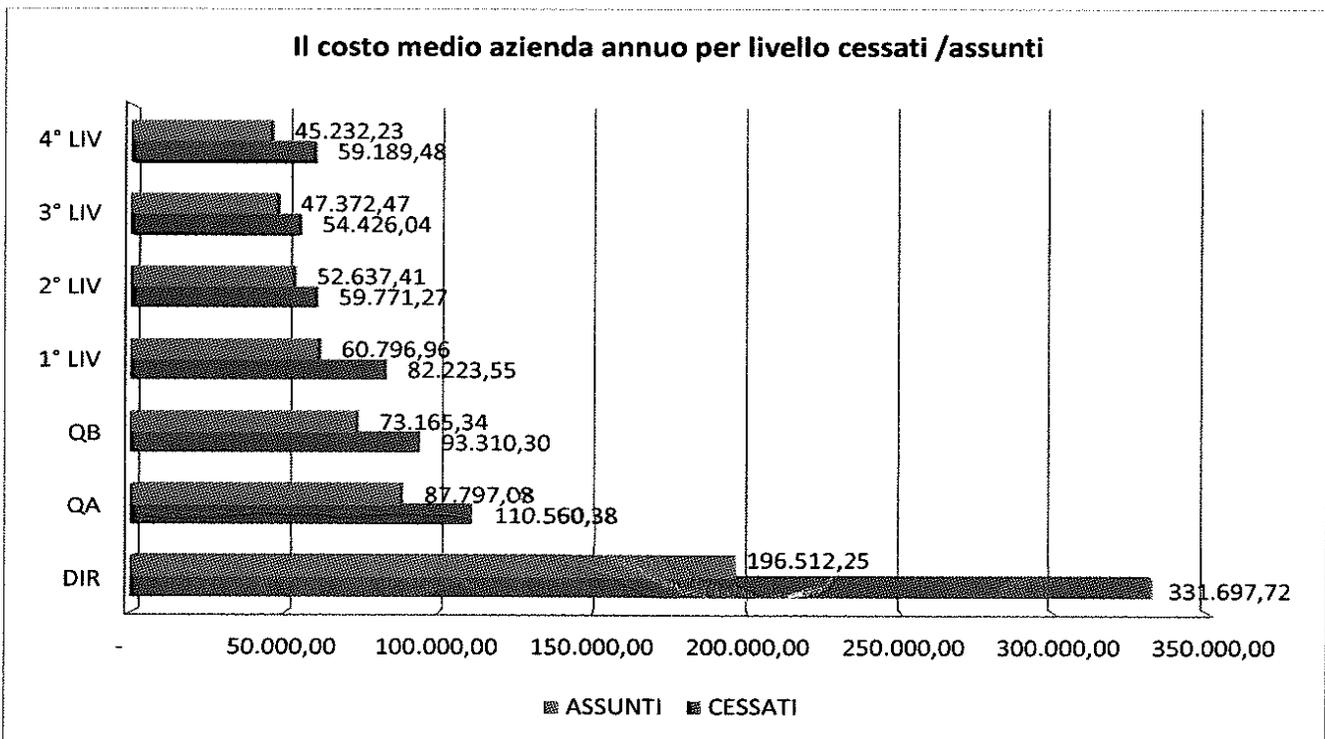
Nel 2017 la spesa relativa alla produttività di Savona è stata impegnata per due annualità (2016 e 2017), in quanto non impegnata come di competenza nel 2016. L'importo relativo pesa sul 2017 per circa 500 mila euro.

[Handwritten signatures]

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO



L'evidenza della politica di contenimento si ha dal costo azienda medio, per livello, del personale cessato e di quello assunto, come mostra la tabella sottostante dalla quale si evince la **discesa del costo medio azienda all'anno in ciascun livello, dirigenti e quadri compresi.**

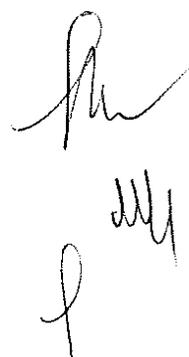


[Handwritten signatures]

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

La tabella sottostante mostra il costo azienda procapite per livello di inquadramento, previsto per il 2019.

inquadramento	costo azienda procapite
Direttori/Dirigenti	215.523,47
QA	100.816,63
QB	85.710,36
1° livello	73.936,91
2° livello	57.055,24
3° livello	53.137,54
4° livello	42.136,60
5° livello	45.917,35



9. Fabbisogno di personale 2019

9.a. Stabilizzazioni/Mobilità

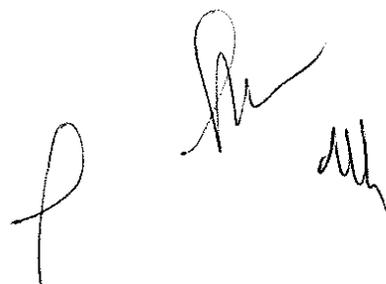
L'Ente persegue una politica di progressiva stabilizzazione di personale a tempo determinato o in mobilità temporanea.

Ancora da attuare, ma già previste nel Piano vigente:

- procedura di mobilità di personale già in comando da altro Ente per una risorsa di 2° livello allo segreteria di Presidenza (autisti). Non modifica né gli assetti di dotazione organica né le previsioni di spesa, risultando la figura già inserita in comando e **rispondendo esclusivamente ad esigenze di stabilizzazione.**

Nuove previsioni:

- procedura di trasformazione di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato ex art. 3 dei "Criteri", relativamente al dirigente dello Staff Governance Demaniale, Piani d'Impresa e Società Partecipate. Non modifica né gli assetti di dotazione organica né le previsioni di spesa, risultando la figura già inserita a tempo determinato e **rispondendo esclusivamente a esigenze di stabilizzazione.**
- procedura di trasferimento di personale già in mobilità da altro Ente, relativamente al dirigente della Direzione Organizzazione e Affari Generali. Non modifica né gli assetti di dotazione organica né le previsioni di spesa, risultando la figura già inserita nell'organico e **rispondendo esclusivamente a esigenze di stabilizzazione.**
- procedura di mobilità riservata all'Agenzia del Demanio per la ricerca di profilo tecnico (geometra) con competenze dominicali da destinare all'UTGE, con inquadramento al 2° livello. **Tale previsione sostituisce quella già inserita nel Piano vigente ma riferita ad una risorsa-geometra di 3° livello, poiché si è nel frattempo evidenziata la necessità di reperire in mobilità un impiegato già in possesso di consolidate competenze demaniali.**



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

Il riepilogo nella tabella sottostante:

Liv.	Struttura di destinazione
2° - già prevista	STAFFPRES - Servizio autisti. Procedura di mobilità riservata a una risorsa già in posizione di comando presso l'AdSP - profilo autista
2° - nuova previsione	UTGE - Ufficio tecnico del Demanio. Procedura di mobilità riservata all'Agenzia del Demanio per la ricerca di una risorsa con profilo tecnico (geometra) e competenze dominicali
DIRIGENTE nuova previsione a impatto zero	DIRORG. Procedura di mobilità riservata a una risorsa già in posizione di comando presso l'AdSP - profilo giuridico/amministrativo con competenze sull'organizzazione e sulle procedure di affidamento
DIRIGENTE nuova previsione a impatto zero	STAFFGOV. Procedura di stabilizzazione riservata a una risorsa già assunta a tempo determinato presso l'AdSP - profilo legale con competenze demaniali e societarie

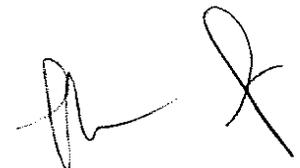
9.b. Assunzioni

Ancora da attuare, ma già previste nel Piano vigente:

- 3° livello giuridico/amministrativo per l'Ufficio Territoriale di Genova - Servizio Concessioni e Licenze;
- 3° livello giuridico/amministrativo per la Direzione Programmazione Risorse;
- QB per la Direzione Programmazione Risorse - Servizio Controllo di Gestione;

Nuove previsioni:

- Dirigente da destinare alla Direzione Pianificazione e Sviluppo, **risponde all'esigenza di sostituire dirigente in pensione a far data dal 30 novembre 2019.**
- Scorrimento graduatoria 2018PIAN per profilo economico di 1° livello da destinare allo Staff Governance Demaniale e Piani d'Impresa; **risponde alla necessità urgente di rafforzare la Struttura sotto il profilo economico, anche a fronte del prossimo pensionamento di una risorsa di 1° livello.**
- Scorrimento graduatoria 2018MAG per profilo amministrativo di 4° livello da destinare alla Direzione Tecnica, Ufficio Amministrazione Lavori Pubblici; **risponde alla necessità urgente di rafforzare la Struttura per il sostegno alle attività amministrative connesse ai lavori pubblici in espansione e a fronte del pensionamento di risorsa di 1° livello.**



DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

- Scorrimento graduatoria 2018PRES per profilo amministrativo di 4° livello da destinare allo Staff Comunicazione e Marketing; **risponde all'esigenza di rafforzare la Struttura, anche in connessione alle aumentate esigenze comunicative e di promozione legate alle opere emergenziali del porto di Genova.**
- Scorrimento graduatoria 2018STAT per profilo economico/amministrativo di 3° livello da destinare alla Direzione Organizzazione e Affari Generali; **risponde alla necessità urgente di rafforzare la Struttura, a seguito del pensionamento dell'addetto di 1° livello responsabile della Cassa economale dell'AdSP;**
- Scorrimento graduatoria 2018GEOM per profilo tecnico/amministrativo di 3° livello da destinare con urgenza alla Direzione Organizzazione e Affari Generali; **tenuto conto dello stato di conservazione del Patrimonio e della mobilità temporanea di personale verso altra AdSP;**
- 3° livello giuridico/amministrativo da destinare al Servizio Direzione del Personale ed Economato; **risponde alla necessità urgente di rafforzare la Struttura a seguito dello spostamento in altra struttura carente (pensionamento) di risorsa di 1° livello.**
- 3° livello giuridico/amministrativo da destinare alla Direzione Tecnica -Ufficio Gare Lavori Pubblici; **risponde alla necessità urgente di rafforzare la struttura per la sede di Savona, anche a fronte della necessità di spostamenti urgenti per sopperire a pensionamenti in struttura essenziale per il funzionamento dell'Ente (Segreteria Generale).**

Liv.	Struttura di destinazione
Dirigente Nuova previsione	DIRPIAN
QB già previsto	DIRPROG. Profilo economico - nuovo bando
1° - nuova previsione	STAFFGOV. Profilo economico-amministrativo - scorrimento graduatoria 2018PIAN
3° - nuova previsione	DIRORG. Profilo economico/amministrativo a seguito pensionamento titolare Cassa Economale - scorrimento di graduatoria 2018STAT
3° - nuova previsione	DIRORG. Profilo tecnico/amministrativo a seguito mobilità di personale verso altra AdSP - scorrimento graduatoria 2018GEOM
3° - già previsto	UTGE. Profilo giuridico/amministrativo - nuovo bando
3° - nuova previsione	PERS. Profilo giuridico/amministrativo a seguito trasferimento risorsa Ufficio GRU - nuovo bando
3° già previsto	DIRPROG. Profilo giuridico/amministrativo -nuovo bando
3° nuova previsione	DIRETEC - Ufficio Care LL PP. Profilo giuridico/amministrativo - nuovo bando
4° nuova previsione	STAFFCOM. Profilo comunicazione/amministrativo - scorrimento graduatoria 2018PRES
4° nuova previsione	DIRTEC. Profilo amministrativo per Ufficio Amministrazione Lavori Pubblici - scorrimento graduatoria 2018MAG




9.c. Progressioni di carriera

Ancora da attuare, ma già previste nel Piano vigente:

- Bando per 1° livello tecnico-informatico per il Servizio Sistemi Informativi, Telematica e Sistema di Gestione;
- Bando per 1° livello tecnico-demaniale per l'Ufficio Territoriale di Savona
- Bando per 2° livello giuridico/amministrativo per l'Ufficio Territoriale di Genova;

Il riepilogo nella tabella sottostante:

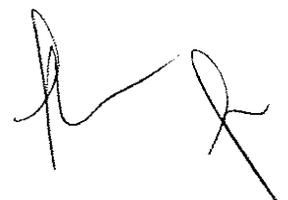
Liv.	Struttura di appartenenza
1° - già prevista	DIRORG-SISTINF - profilo tecnico informatico
1° - già prevista	UTSV - profilo tecnico demaniale
2° - già prevista	UTGE Servizio Concessioni e Licenze - profilo giuridico-amministrativo

9.d. Cessazioni

Nell'anno sono previste dodici cessazioni certe (otto di 1° livello, due di 3° livello, un QB, un dirigente).

Ulteriori 9 risorse hanno i requisiti per poter accedere alla cd "quota 100" nel 2019, mentre altre 19 li matureranno nel corso del 2020. Per un'ulteriore risorsa potrà essere perfezionata in via definitiva la mobilità presso altra AdSP nel corso del 2020.

Prudenzialmente, l'attuale Piano non tiene conto di queste ulteriori potenziali cessazioni.

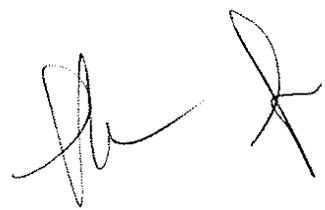


DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

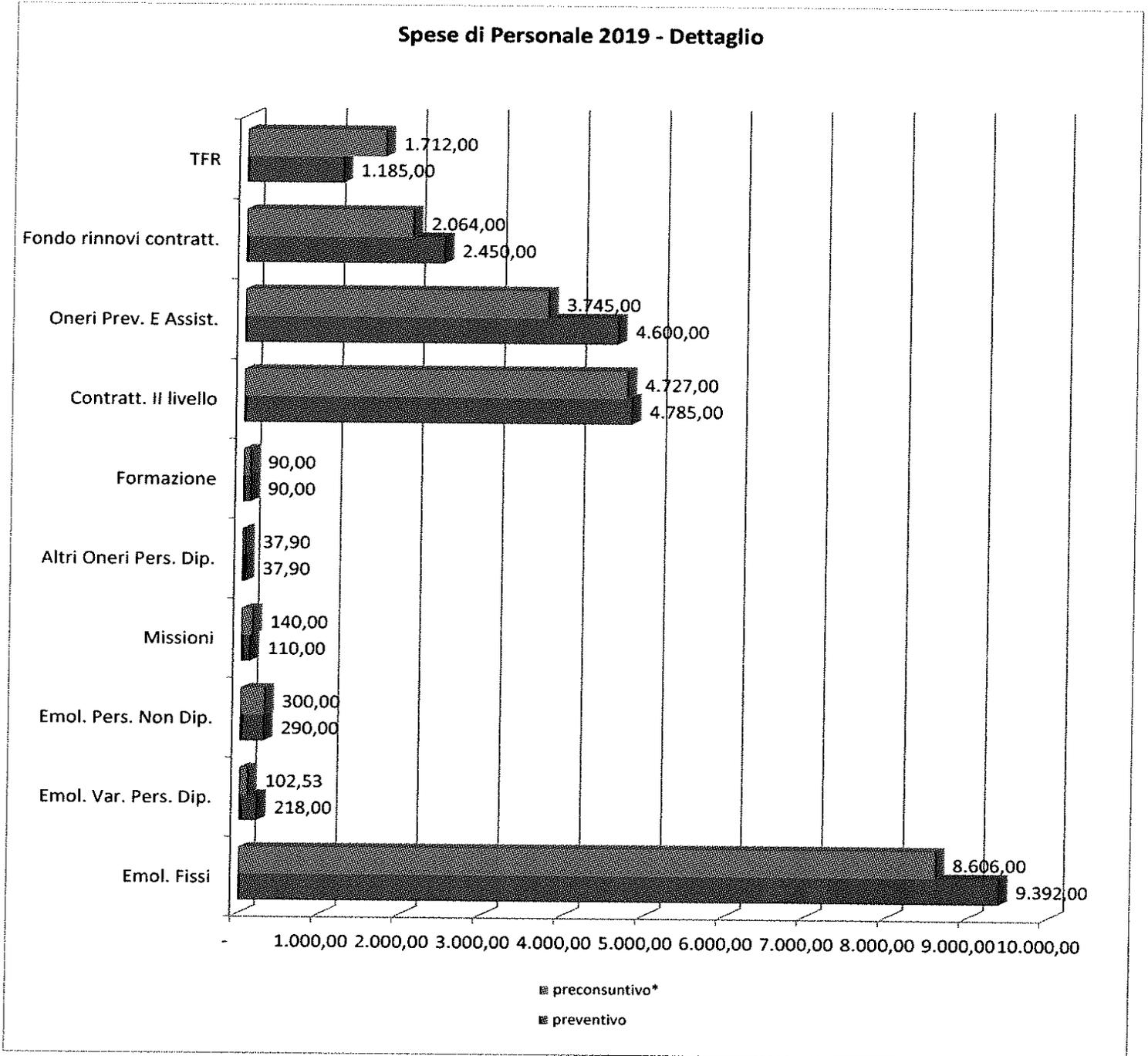
9.e. L'evoluzione 2019

Nella tabella sottostante è riportata la sintesi di quanto sinora proposto.

		personale in forza	vacanze in organico	assunzioni in corso	passaggi banditi	assunzioni previste	passaggi previsti	cessazioni	personale in forza	vacanze in organico
		01/07/2019	01/07/2019						31/12/2019	31/12/2019
DIR	19	17	2	1	0	1	0	1	18	1
A	29	26	3	1	0	0	0	0	27	2
B	42	36	6	1	3	1	0	0	41	1
I	105	99	6	0	3	1	2	7	95	10
II	51	51	0	0	2	1	1	0	50	1
III	24	23	1	0	0	6	0	2	24	0
IV	10	6	4	1	0	2	0	0	9	1
V	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0
	282	260	22	4	8	12	3	10	266	16

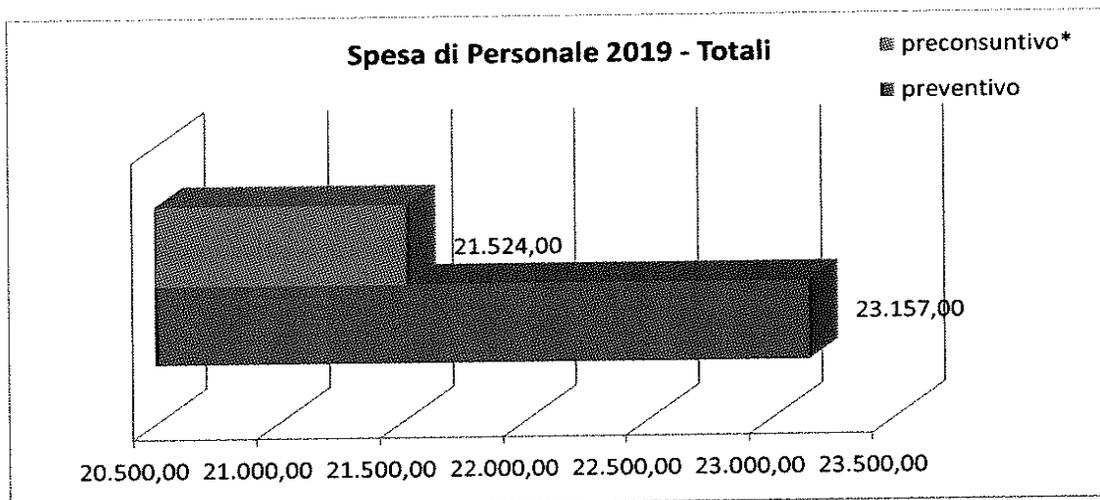


10. Compatibilità economica



*preconsuntivo a finire sui dati del 31 maggio

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO



*preconsuntivo a finire sui dati al 31 maggio

Le nuove previsioni di assunzione derivanti dall'attuale Piano (otto risorse) comportano un **maggior onere aziendale complessivo annuo di € 555.061,56**, dettagliato nella tabella sottostante:

LIVELLO	N° NUOVE RISORSE PREVISTE	COSTO AZIENDA ANNUO PER RISORSA	COSTO AZIENDA TOTALE PER LIVELLO
Dirigente	1	170.000,00	170.000,00
1°	1	58.319,98	58.319,98
2°	1	50.322,02	50.322,02
3°	4	46.905,20	187.620,80
4°	2	44.399,38	88.798,76

Le previsioni di cessazione derivanti dall'attuale Piano (dodici risorse, di cui tre già cessate) comportano altresì un **minor onere aziendale complessivo annuo di € 1.039.938,07**, dettagliato nella tabella sottostante.

LIVELLO	RISORSE CESSATE/CESSANDE	COSTO AZIENDA ANNUO PER RISORSA	COSTO AZIENDA TOTALE PER LIVELLO
Dirigente	1	209.000,00	209.000,00
QB	1	90.023,25	90.023,25
1°	8	77.753,58	622.028,64
3°	2	59.443,1	118.886,18

Per completezza, va sottolineato che la minor spesa riferita ai soli mesi non lavorati del 2019 garantita dalle suddette cessazioni in corso d'anno è stimata in **€ 387.672,64**.

