

AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Decreto N. 002223

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;

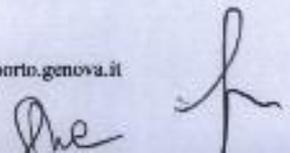
VISTO il Regolamento di Amministrazione e di Contabilità dell'ex Autorità portuale approvato dal Comitato Portuale nella seduta del 23 aprile 2007, integrato dal Ministero dei Trasporti e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 26 giugno 2007, integrato dal Comitato Portuale con delibera 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 il bilancio di previsione 2018 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 91/9/2017 nella seduta del 17 novembre 2017, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 2714 del 31 gennaio 2018 (prot. AdSP n. 2487 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, ed il decreto n. 745 del 24 aprile 2018 di modifica dello stesso;

RICHIAMATO il vigente CCNL dei lavoratori dei porti 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018;

RICHIAMATO il decreto legge 28 settembre 2018, n.109 recante "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";

DATO ATTO che:

- Successivamente all'approvazione del piano annuale delle assunzioni 2018, si sono manifestate ulteriori esigenze organizzative - in particolare in relazione agli eventi calamitosi che si sono verificati a Genova e a Savona nella seconda metà dell'anno - oltreché cessazioni non preventivate che ne motivano una parziale revisione;
- Con il citato d.l. n.109/2018 in sede di conversione è previsto che, per gli anni 2018 e 2019, al fine di far fronte alle necessità conseguenti all'evento del crollo del ponte Morandi, l'AdSP è autorizzata ad assumere a tempo determinato 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 un milione;

CONSIDERATO che:

- le attività e gli interventi intrapresi a seguito del crollo del ponte Morandi, a cui si sono aggiunte quelle conseguenti all'incendio della sede di Savona verificatosi in data 23 ottobre 2018 ed i rilevanti danni arrecati agli scali dalle mareggiate e dagli eventi calamitosi accaduti nel mese di ottobre, hanno determinato una condizione di grave difficoltà e di forte e continuo impegno per le strutture di AdSP, ancora in una fase di attuazione della riorganizzazione avviata ad inizio d'anno ed in relazione alla quale sono ancora in corso procedure per l'assunzione del personale a tempo indeterminato previste nei piani triennali di fabbisogno;
- le ulteriori attività derivanti dalle disposizioni sopra citate richiedono, come del resto previsto dal comma 3 bis del d.l. 109/2018, un intervento eccezionale di assunzione di personale a tempo determinato al di fuori delle previsioni dei piani di fabbisogno e delle previsioni della dotazione organica dell'ente;

RITENUTO, altresì, che le misure di revisione del piano di assunzioni 2018/2020 debbano essere coordinate con le previsioni del piano straordinario di assunzioni a tempo determinato e che, pertanto, i due atti debbano essere approvati contestualmente;

RITENUTO, pertanto, di approvare il documento "Adeguamento del piano dei fabbisogni di personale 2018/2020" e il "Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato" di cui agli allegati A e B al presente provvedimento di cui formano parte integrante sostanziale, sulla base delle valutazioni e verifiche negli stessi indicati;

RITENUTO di dare mandato agli uffici competenti dell'ente di assumere tutti i provvedimenti attuativi necessari e conseguenti alla loro attuazione;

DATO ATTO che alle assunzioni previste si provvederà solo nei limiti delle effettive disponibilità finanziarie e che del presenti piani 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

Per le motivazioni di cui alle premesse, che si intendono qui integralmente riportate:

- 1) a modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 e del piano annuale delle assunzioni 2018, approvati con decreto n. 455/2018 e s.m. e i., è approvato il documento di "Adeguamento al Piano dei Fabbisogni di personale 2018-2020 dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale" allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2 del d.l. n.109/2018 è approvato il "piano straordinario di assunzioni a tempo determinato" di cui all'allegato B del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

è dato mandato ai competenti uffici dell'ente di provvedere ad assumere tutti i provvedimenti necessari e conseguenti alla attuazione dei sopra approvati piani.

Il Presidente
(dott. Paolo Emilio Signorini)

Genova, li 16.11.2018

ALLEGATO A)

ADEGUAMENTO AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020 DELL'ADSP DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Sommario

Premesse	2
1. Situazione iniziale	3
1.a. Organico	3
1.b. L'evoluzione del personale dal 2017	4
1.c. Il Nuovo Piano	4
1.d. Andamento della spesa di personale	9
2. Contesto di riferimento	13
3. Fabbisogno di personale: 2018	14
3.a. Trasformazioni	14
3.b. Assunzioni	14
3.c. Progressioni di carriera	16
3.d. Cessazioni	17
4. Fabbisogno di personale: 2019	19
4.a. Trasformazioni	19
4.b. Assunzioni	19
4.c. Progressioni di carriera	20
4.d. Cessazioni	21
5. Copertura finanziaria	23
5.a. Situazione 2018	23
5.b. Situazione 2019	24

Premesse

Il presente Piano aggiorna la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata¹ per il 2018 e il 2019. La programmazione 2020 rimane invariata.

I nuovi fabbisogni di personale individuati nel corso dell'anno rappresentano un fisiologico assestamento analitico a fronte di una fase di completa riorganizzazione delle due ex AP di Genova e di Savona, ulteriore e conseguente rispetto al primo importante intervento di armonizzazione dei due organici, e a fronte di alcune cessazioni non previste. L'assestamento è dovuto inoltre alla necessità di fronteggiare con alcune prime misure le emergenze di lungo periodo verificatesi nella seconda metà dell'anno (crollo Ponte Morandi, incendio della sede AdSP Savona, calamità naturali). A questo proposito, è peraltro allo studio un piano straordinario di assunzioni a tempo determinato ed in deroga alla Pianta Organica, secondo quanto prevederà in merito il cosiddetto "Decreto Genova" al vaglio del Senato della Repubblica e l'attuale aggiustamento tiene conto di tali previsioni.

Dalle tabelle nelle pagine successive si può cogliere la profonda modifica impressa nel triennio 2017-2019 alla struttura dell'Ente, sia in termini numerici (48 cessazioni e 57 assunzioni, pari a circa un quinto del corpo lavorativo complessivo in forza il 1° gennaio 2017), sia in termini qualitativi (l'82% degli assunti/assumendi è laureato/dottorato, mentre l'81% delle cessazioni ha riguardato risorse con diploma/qualifica/licenza media o elementare), sia in termini di indirizzo strategico (il 68% degli assunti/assumendi è destinato ai settori core *business* dell'Ente: demanio, tecnico e pianificazione, sistemi informativi). Va inoltre segnalata la valorizzazione delle risorse interne, effettuata privilegiando le professionalità ed i titoli di studio (laureati/dottorati, diplomati) e la redistribuzione nei livelli di inquadramento dei nuovi assunti: l'80% delle risorse cessate era inquadrato come funzionario (QA, QB, 1° livello) nonostante la ridotta qualificazione, il 16% come 2°-3°-4° livello, il 4% come dirigente. Tra le risorse assunte/assumende, invece, i funzionari sono il 38%, i 2°-3°-4° livelli sono il 55%, i dirigenti il 7%. Non è possibile invece, al momento, fornire dati attendibili sulla rimodulazione dell'Ente relativamente all'età e al genere, dal momento che le selezioni sono ancora in corso e il quadro fornito risulterebbe solo parzialmente attendibile.

Importante, infine, l'impatto della manovra anche sul fronte della spesa di personale, dal momento che il costo medio annuo *pro capite* del personale assunto/assumendo è di oltre 21 mila euro inferiore a quello del personale cessato, con una contrazione della spesa anche in termini assoluti (nonostante le assunzioni siano di 9 unità superiori alle cessazioni). Il tutto grazie alla diversa distribuzione degli inquadramenti appena accennata e alla parallela opera di armonizzazione delle retribuzioni condotta tra il 2017 ed il 2018.

¹ Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 è stato approvato con decreto n. 455 del 19 marzo 2018 e successivamente modificato con decreto n. 745 del 24 aprile 2018.

1. Situazione iniziale

L'istantanea che descrive la situazione iniziale si compone di elementi che delincono la composizione delle risorse umane dell'Ente:

- 1.a. Organico
- 1.b. Turn-over del personale dal 2017 ad oggi e previsioni 2018-2019
- 1.c. Andamento della spesa di personale
- 1.d. Cessazioni previste

1.a. Organico

Nella tabella 1, si presenta la situazione dell'organico dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale al 15 novembre 2018. I dati sono riferiti all'effettiva copertura di posti rispetto alla dotazione organica.

TABELLA 1

DOTAZIONE ²			Personale in forza	Vacanze In organico	
			15/11/2018	15/11/2018	
DIRIGENTI	DIR	19	16*	3	
QUADRI	A	29	23	6	
	B	42	38	4	
IM	I	105	98	7	
	II	51	43	8	
	III	24	20	4	
	IV	10	5	5	
	V	2	2	0	
totale			282	245*	37

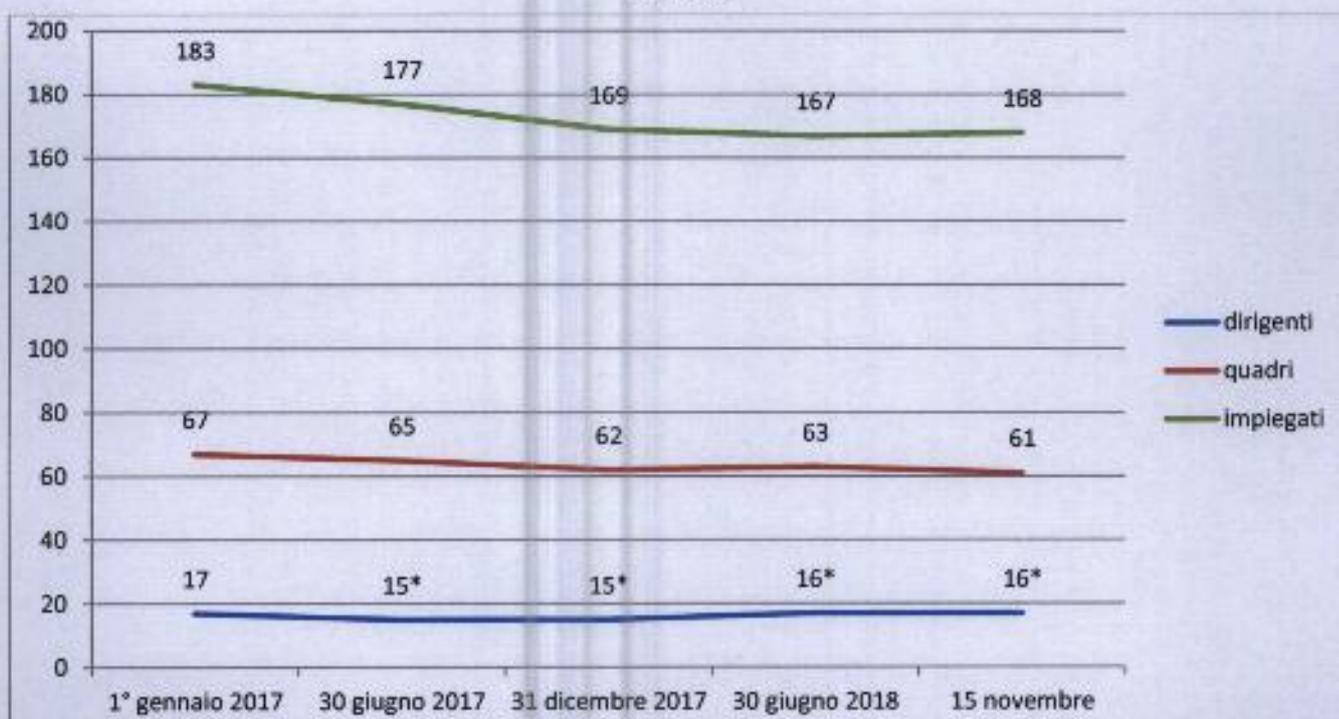
*oltre a uno in aspettativa in quanto Segretario Generale

² 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'Ente, approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 21803 del 31 luglio 2017.

1.b. L'evoluzione del personale dal 2017

La tabella 2 rappresenta l'andamento della consistenza dell'organico, suddiviso per categorie, del personale dell'Ente dal 1° gennaio 2017 al 15 novembre 2018. La situazione al 1° gennaio 2017 (pari complessivamente a 267 unità) è la somma algebrica del personale in forza alla cessata Autorità Portuale di Genova e alla cessata Autorità Portuale di Savona.

TABELLA 2

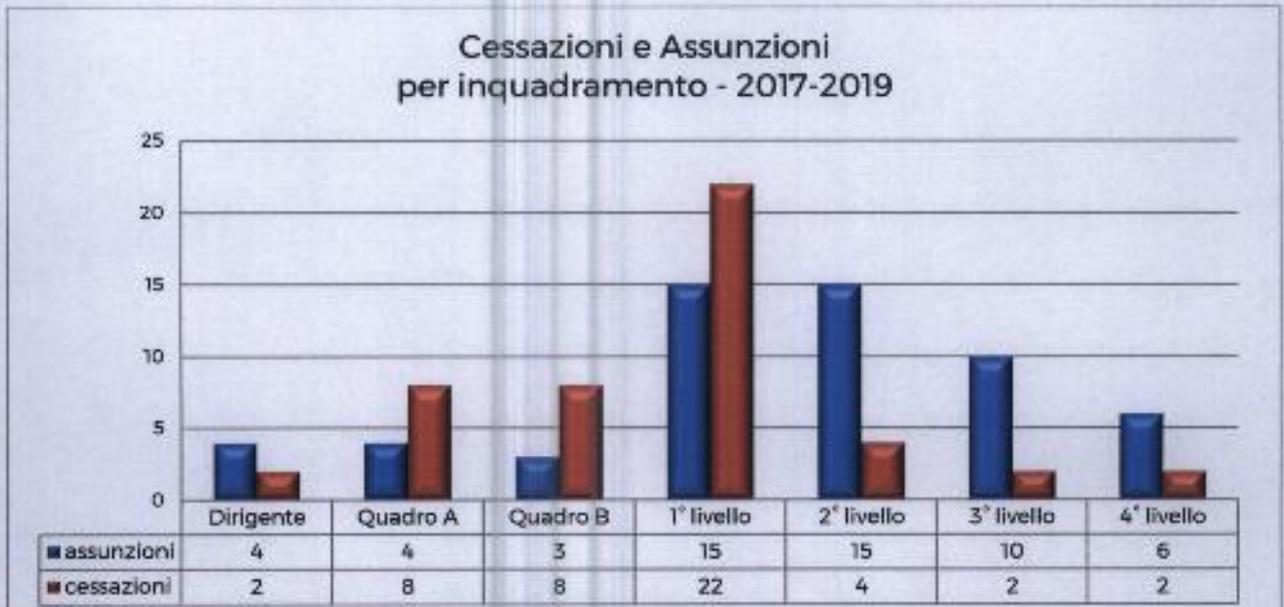


*oltre a uno in aspettativa in quanto Segretario Generale

1.c. Il Nuovo Piano

In tabella 3.1 si rappresentano le previsioni di attuazione del Piano - come modificato dal presente provvedimento - in base all'inquadramento delle risorse cessate e di quelle assunte/assumende a partire dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019. **Il numero totale delle cessazioni ammonta a 48 unità. Il numero totale delle assunzioni ammonta a 57 unità.**

TABELLA 3.1

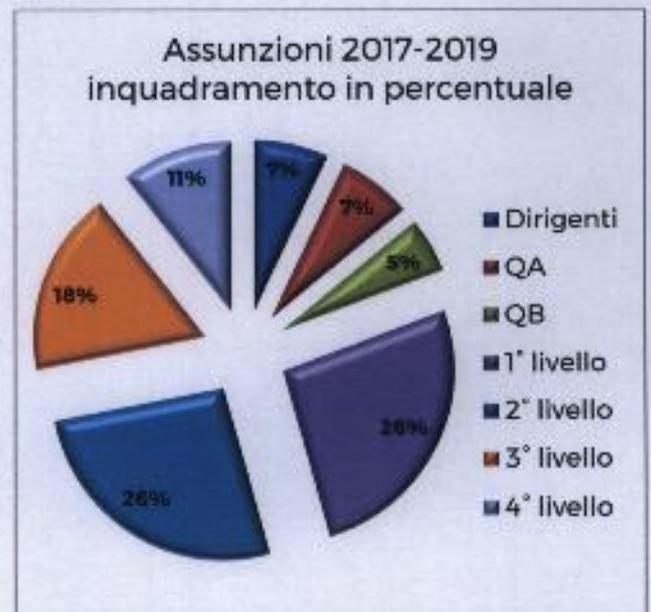
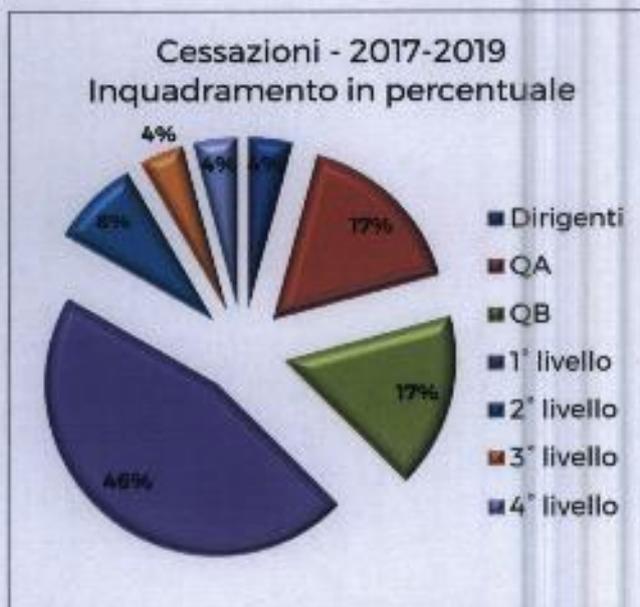


NOTA: delle 57 assunzioni indicate, dal 1° gennaio 2017 al 1° novembre 2018 ne sono state effettuate 21.

Delle 48 cessazioni, dal 1° gennaio 2017 al 30 novembre 2018 se ne sono verificate 44.

Nella tabella 3.2 si evidenzia in percentuale la diversa distribuzione degli Inquadramenti relativamente alle risorse cessate e a quelle assunte/assumende.

TABELLA 3.2



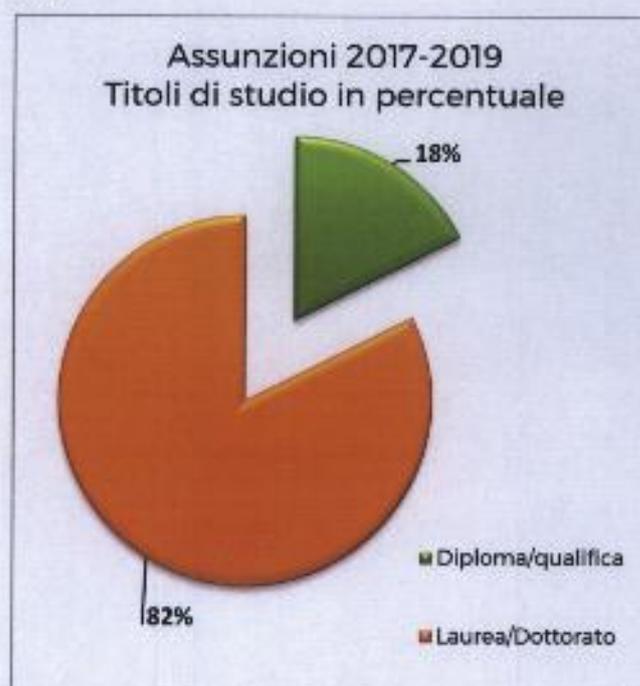
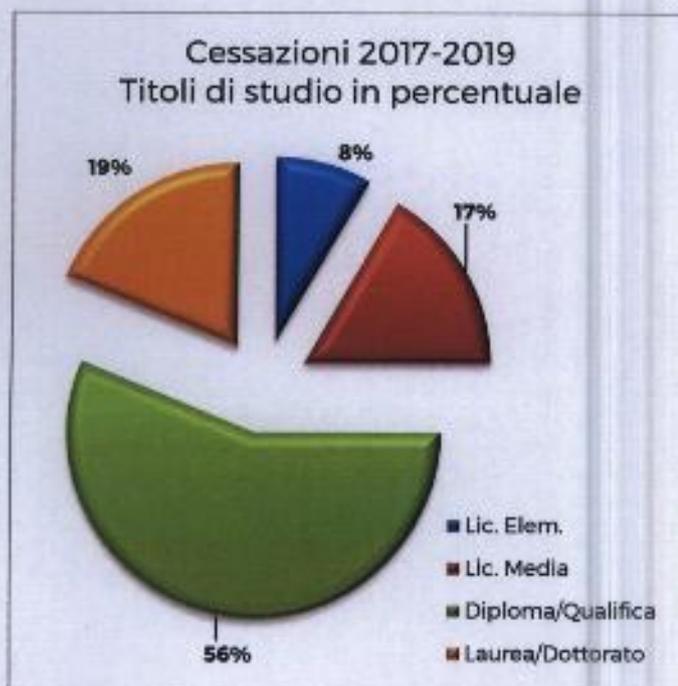
Nella tabella 3.3, si rappresentano le previsioni di attuazione del Piano in base al titolo di studio delle risorse cessate e a quello delle risorse assunte/assumende.

TABELLA 3.3



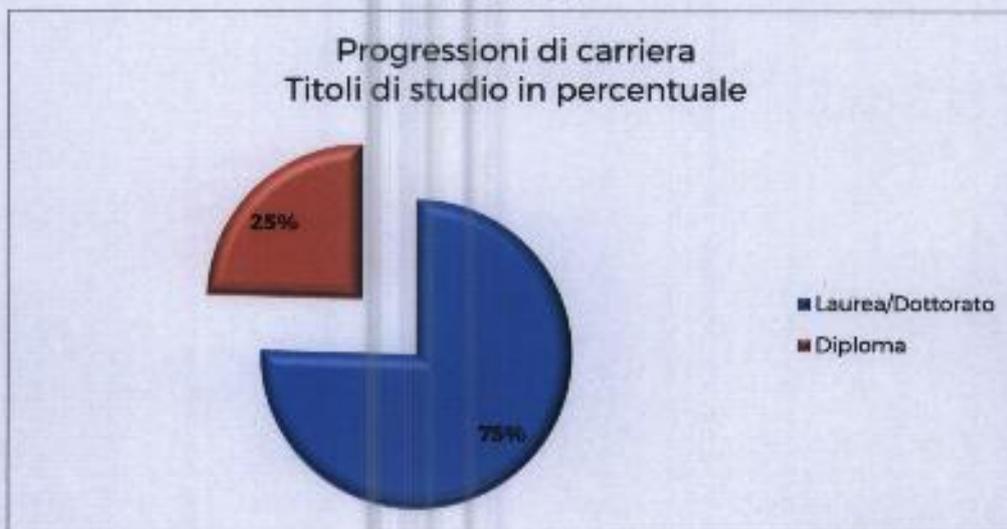
Nella tabella 3.4 la modifica qualitativa dell'Ente è rappresentata plasticamente attraverso le relative percentuali.

TABELLA 3.4



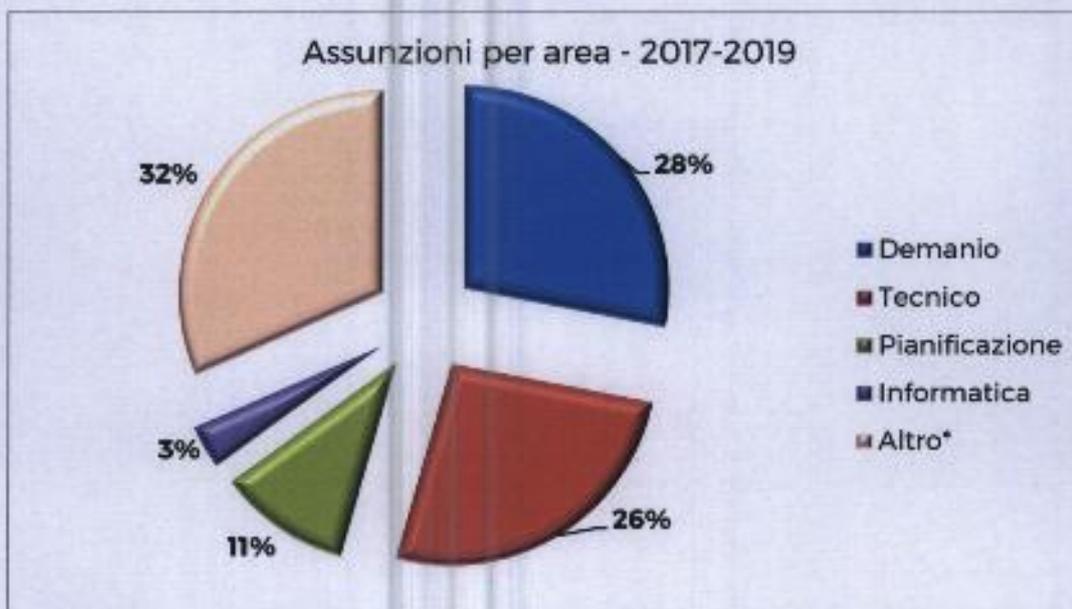
Nella tabella 3.5 si evidenzia come tale cambiamento strutturale sia stato attuato anche attraverso le progressioni di carriera.

TABELLA 3.5



Nella tabella 3.6 è dettagliata inoltre la distribuzione delle assunzioni per aree.

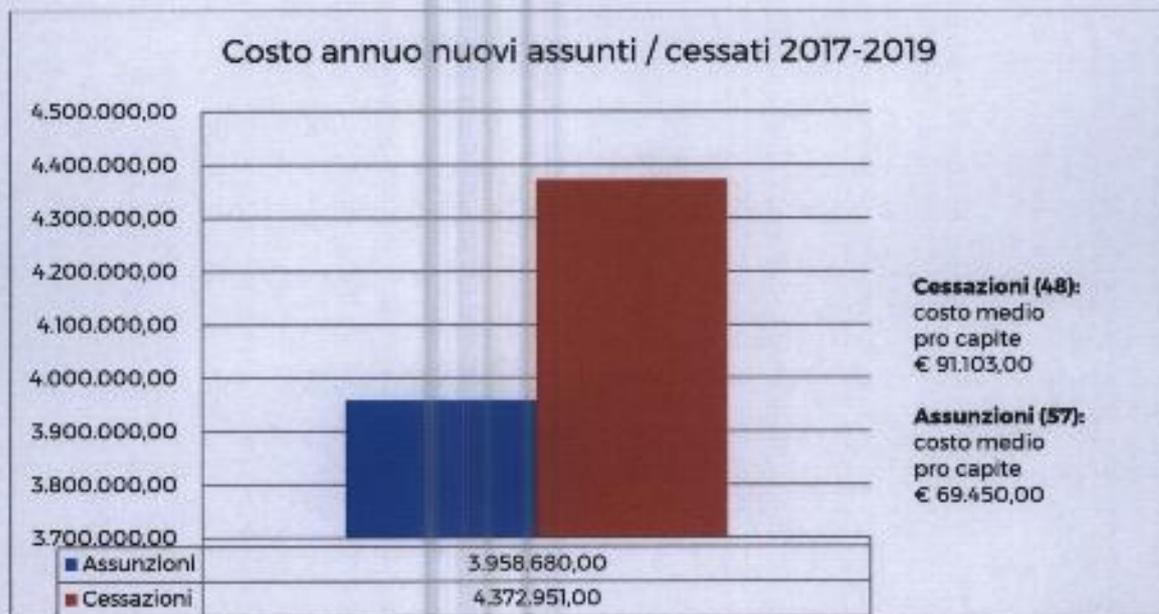
TABELLA 3.6



*Altro: DPRCCG, STAFFLEG, STAFFCOM, STAFFPRES, Segreteria Generale, Direzione del Personale ed Economato, uffici Afferenti DIRORG (Gare Acquisti Servizi Forniture; Urp; Archivio Storico e Patrimonio)

Nella tabella 3.6 si evidenzia infine come l'operazione di ricambio sopra descritta consenta all'Ente anche un contenimento dei costi di personale, grazie alla parallela opera di armonizzazione delle retribuzioni condotta tra il 2017 ed il 2018. I dati presentano infatti sia una diminuzione in termini assoluti (pur essendo i cessati 48 a fronte di 57 assunzioni), sia in termini di costo medio pro capite, ridotto di oltre 21 mila euro per testa.

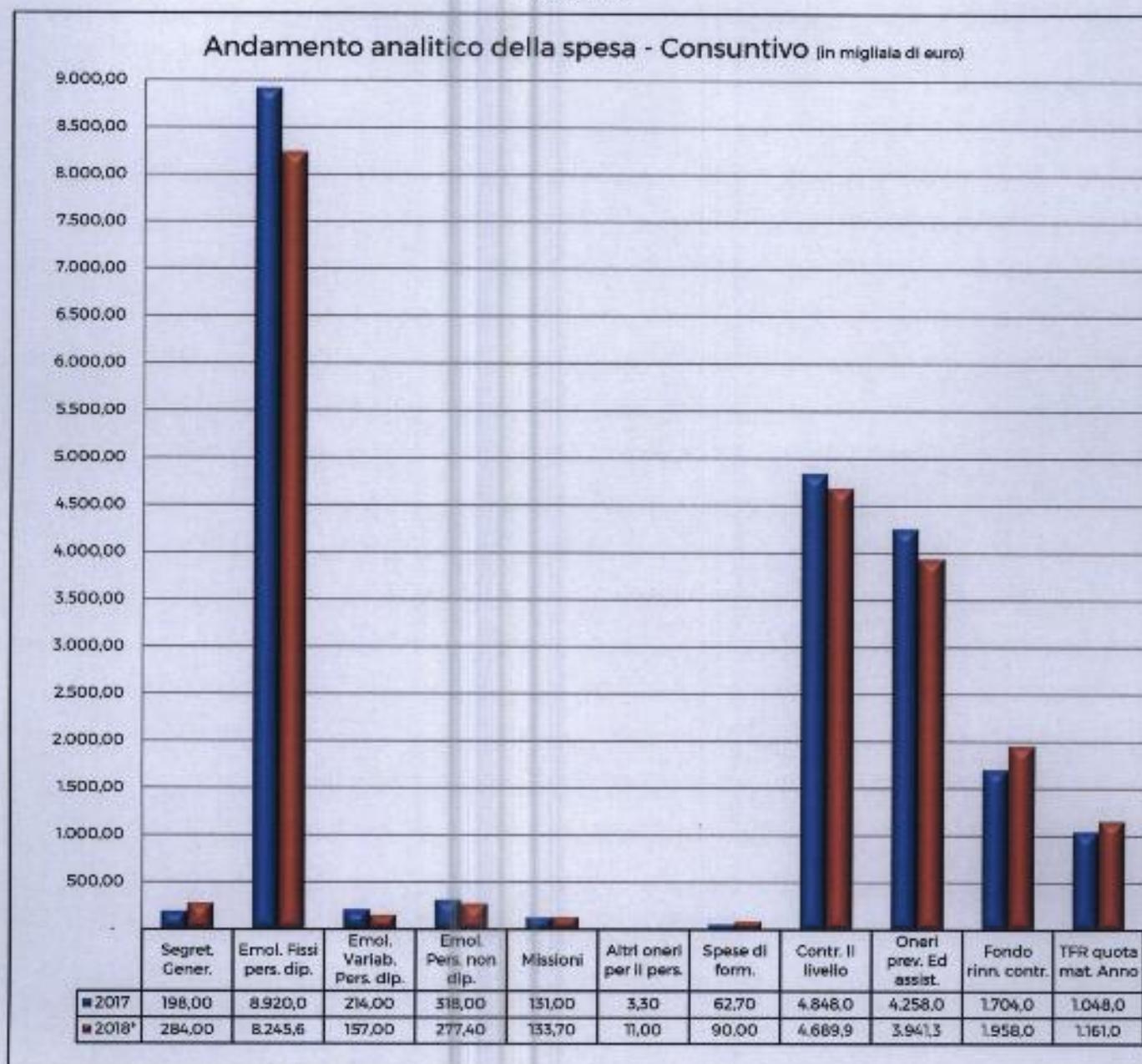
TABELLA 3.6



1.d. 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, come rappresentato nella tabella 4.1 (consuntivo analitico), 4.2 (totali) e 4.3 (personale in forza/nuovi assunti).

TABELLA 4.1

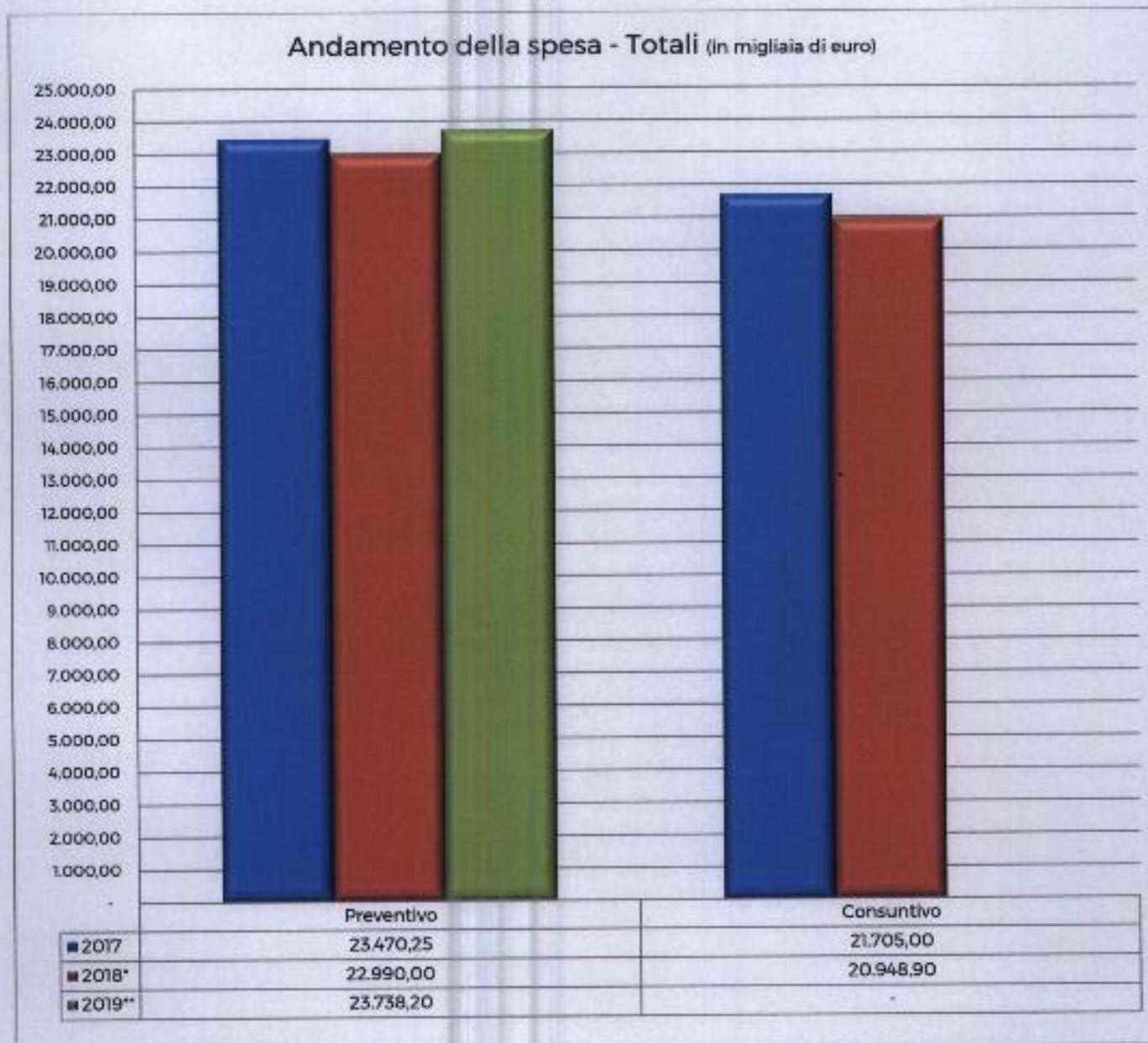


* 2018: preconsuntivo a finire ottobre 2018

NOTA: L'incremento delle voci della contrattazione decentrata nel 2017 è dovuto:

- 1) all'imputazione nel 2017 della spesa relativa alla produttività di Savona impegnata due volte, in quanto la relativa cifra non era stata impegnata come di competenza nel 2016. L'importo è pari a circa 500 mila euro.
- 2) allo spostamento di voci in precedenza inserite negli emolumenti fissi e ricondotte, con la contrattazione di secondo livello effettuata per armonizzare i trattamenti, all'interno della spesa della contrattazione decentrata attraverso la voce "emolumenti ex AP" riassorbibile. Nella sostanza si è resa più flessibile la spesa rispetto al trattamento precedente.

TABELLA 4.2



* 2018: preconsuntivo a finire ottobre 2018

** 2019: in preparazione

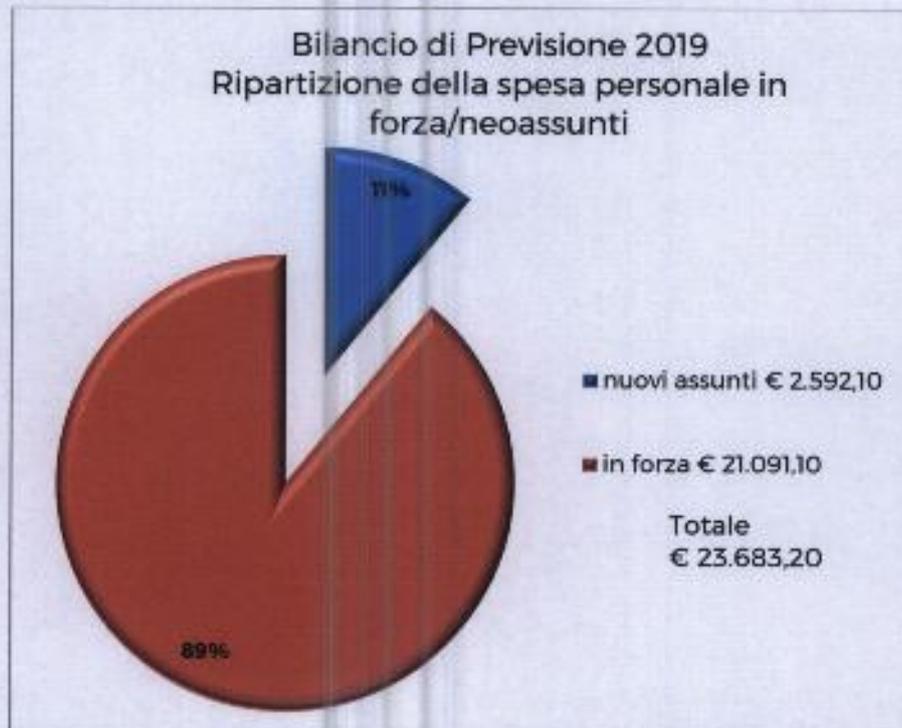
NOTA: il preventivo 2019 è per € 2.592.000,10, conseguente alle nuove assunzioni partite a fine 2018 o previste per il 2019. Comprende inoltre le risorse accantonate in previsione dei possibili oneri derivanti dal rinnovo contrattuale nazionale (stimato prudenzialmente un incremento del 2,5%) per € 480.000,00.

Il consuntivo 2017 risente dei fattori di spesa indicati alla nota alla tabella 4.1.

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

Nella tabella 4.3 si evidenzia infine, relativamente al bilancio di previsione 2019 in fase di preparazione, il rapporto tra la spesa per il personale in forza e quella per il personale di nuova assunzione.

TABELLA 4.3



2. Contesto di riferimento

Non soggetta ai limiti e ai vincoli previsti per gli Enti locali e per le Amministrazioni del comparto pubblico, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, al fine di procedere all'attuazione del piano dei fabbisogni di personale, fa riferimento a:

- la dotazione organica approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- i "Criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale", anch'essi soggetti all'approvazione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti³.

Le modifiche al piano dei fabbisogni in vigore sono quindi apportate nei limiti delle posizioni vacanti rispetto alla dotazione organica, delle previsioni di spesa a bilancio per il 2018, nonché delle esigenze organizzative intervenute nel periodo.

³ Regolamento approvato con decreto n. 1245 del 10 agosto 2017, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n. 28133 del 19 ottobre 2017.

3. Fabbisogno di personale: 2018

Rispetto al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 già approvato, le variazioni per il 2018 consistono nei seguenti interventi:

3.a. Trasformazioni

È prevista la trasformazione di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato; si tratta di stabilizzazione di risorsa che risulta già nella dotazione in forza all'Ente.

3.b. Assunzioni

Sono previste, per il 2018, cinque ulteriori assunzioni rispetto al Piano vigente, La successiva tabella 5.1 evidenzia, oltre alle ulteriori 5 assunzioni previste rispetto al Piano previgente, le 6 assunzioni che verranno perfezionate in sostituzione di altrettante posizioni evidenziate in tabella 5.2 e motivate da sopravvenute esigenze organizzative.

DIRIZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

Nella tabella 5.1 sono elencate le nuove 11 posizioni previste **in aggiunta o in modifica** a quelle già inserite nel Piano vigente.

TABELLA 5.1

Liv.	Struttura di destinazione
1°	DIRPIAN Servizio Pianificazione e Lavoro Portuale <i>in sostituzione di cessazione non prevista</i> , architetto (scorrimento graduatoria)
1°	STAFFGOV per evidenziate necessità di supporto giuridico amministrativo (scorrimento graduatoria 2018ATIRE)
2°	UTSV per evidenziate necessità in campo manutenzioni, ingegnere (scorrimento graduatoria 2018INGCIV) <i>sostituisce 3° livello previsto nel Piano previgente</i>)
2°	UTSV per evidenziate necessità di controllo del territorio, ispettore (scorrimento graduatoria 2018ISP)
2°	UTGE Servizio Controllo del Territorio <i>in sostituzione di cessazione non prevista</i> , ispettore (scorrimento graduatoria 2018ISP)
2°	UTGE Servizio Controllo del Territorio, stabilizzazione personale in comando per necessità amministrative sopravvenute (mobilità)
3°	DIRORG per evidenziate necessità di supporto alla gestione del patrimonio (scorrimento graduatoria 2018GEOM)
3°	DIRTEC, supporto amministrativo giuridico gare Savona (scorrimento graduatoria 2018GARE_3)
3°	UTGE Servizio Concessioni e Licenze, geometra (scorrimento graduatoria 2018GEOM) <i>sostituisce 2° livello previsto nel Piano previgente</i>)
3°	DIRORG Servizio Direzione del Personale ed Economato, stabilizzazione di una risorsa a tempo determinato ex art. 3 comma 2 b) dei "Criteri per il reclutamento del personale" (<i>sostituisce bando esterno previsto nel Piano previgente</i>)
4°	UTSV per necessità amministrative sopravvenute (scorrimento graduatoria 2018PRES) - anticipazione di assunzione già prevista per il 2019

*In grassetto le assunzioni ulteriori rispetto al Piano previgente

Nella tabella 5.2 le posizioni previste nel Piano previgente ed **eliminate o sostituite** dalle previsioni riportate nella tabella 5.1.

TABELLA 5.2

Liv.	Struttura di destinazione
2°	UTGE Servizio Concessioni e Licenze (sostituito da profilo di 3° liv., cfr. tab. 6.1)
3°	UTGE Servizio Concessioni e Licenze (spostato al 2019)
3°	UTSV (sostituito da profilo di 2° liv., cfr. tab. 5.1)
3°	DIRORG Servizio Direzione del Personale ed Economato (eliminato per affinamento organizzativo)
3°	DIRORG Servizio Direzione del Personale ed Economato (sostituita con stabilizzazione di risorsa a tempo determinato ex art. 3 comma 2 b) dei "Criteri per il reclutamento" cfr. tab. 6.1)
4°	DIRPROC Servizio Ragioneria (eliminato per affinamento organizzativo)

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

Pertanto, la previsione complessiva delle assunzioni si modifica come riportato in tabella 6.3.

TABELLA 5.3

assunzioni 2018		Piano vigente	Piano nuovo
DIRIGENTI	DIR	2	2
	A	3	5
QUADRI	B	5	3
	I	8	10
IM	II	8	11
	III	8	8
	IV	5	5
	V	0	0
totale		37	42

3.c. Progressioni di carriera

Le progressioni di carriera, rispetto a quanto già previsto nel Piano sinora vigente, vengono implementate con quattro ulteriori selezioni interne.

TABELLA 6

Liv.	Struttura di appartenenza
QB	DIRTEC
1°	STAFFPRES
1°	UTSV
1°	DIRORG - Servizio Direzione del Personale ed Economato

Pertanto, la situazione complessiva delle progressioni si modifica come riportato in tabella 7.

TABELLA 7

progressioni 2018		Piano vigente	Piano nuovo
DIRIGENTI	DIR	0	0
	A	3	3
QUADRI	B	4	5
	I	3	6
IM	II	4	4
	III	2	2
	IV	0	0
	V	0	0
totale		16	20

3.d. Cessazioni

Il quadro si completa con la previsione complessiva delle cessazioni, che si modifica come riportato in tabella 8.

TABELLA 8

cessazioni 2018 dal 31/03/2018		Piano vigente	Piano nuovo
DIRIGENTI	DIR	0	0
QUADRI	A	4	3
	B	1	2
IM	I	4	6
	II	1	1
	III	1	2
	IV	0	1
	V	0	0
totale		11	15

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

La nuova previsione complessiva 2018 è quindi riepilogata in tabella 9.1.

TABELLA 9.1

PIANO 2018								
DOTAZIONE Delibera 45/2017			personale in forza	cessazioni	progressioni	avvisi / scorrimenti / mobilità	personale in forza	vacanze in organico
			31/03/2018	entro 12/18	entro 12/18	entro 12/18	01/01/2019	01/01/2019
DIRIGENTI	DIR	19	16	0	0	2	18	1
QUADRI	A	29	26	3	3	3	29	0
	B	42	39	2	5	3	42	0
IM	I	105	98	6	6	10	103	2
	II	51	42	1	4	11	50	0
	III	24	18	2	2	8	22	3
	IV	10	5	1	0	5	7	3
	V	2	2	0	0	0	2	0
totale		282	246	15	20	42	273	9

Si deve evidenziare come il numero complessivo degli addetti, pari a 273 unità, aumenta di una sola unità rispetto alle originarie previsioni mentre la composizione della struttura organizzativa subisce l'evoluzione dettagliata in tabella 9.2.

TABELLA 9.2

PIANO 2018: LE DIFFERENZE IN SINTESI									
DOTAZIONE Delibera 45/2017			personale in forza	cessazioni vecchio	cessazioni nuovo	progressioni vecchio	progressioni nuovo	avvisi / scorrimenti / mobilità vecchio	avvisi / scorrimenti / mobilità nuovo
			31/03/2018						
DIRIGENTI	DIR	19	16	0	0	0	0	2	2
QUADRI	A	29	26	4	3	3	3	3	3
	B	42	39	1	2	4	5	3	3
IM	I	105	98	4	6	3	6	8	10
	II	51	42	1	1	4	4	8	11
	III	24	18	1	2	2	2	8	8
	IV	10	5	0	1	0	0	5	5
	V	2	2	0	0	0	0	0	0
totale		282	246	11	15	16	20	37	42

4. Fabbisogno di personale: 2019

Rispetto al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 previgente, è prevista una modifica nel numero delle assunzioni che passano da tre a quattro unità. Mutano i livelli di inquadramento di due delle tre posizioni originariamente previste, in relazione a sopravvenute esigenze organizzative.

4.a. Trasformazioni

È prevista la trasformazione di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato ex art. 3 comma 2 b) dei "Criteri". È prevista inoltre la stabilizzazione di una risorsa in comando da altro Ente.

4.b. Assunzioni

Sono previste due assunzioni al 3° livello. Si conferma la previsione di un'assunzione al QA in sostituzione di una cessazione. Un'ulteriore previsione di assunzione al 4° livello è stata eliminata in quanto anticipata al 2018. È prevista inoltre un'assunzione al 1° livello a tempo determinato, in relazione alle necessità emergenziali post crollo del Ponte Morandi.

TABELLA 10.1

Liv.	Struttura di destinazione
1°	STAFFLEG stabilizzazione di una risorsa ex art. 3 comma 2 b) dei "Criteri per il reclutamento del personale" per evidenziate necessità di implementazione del settore
2°	STAFFPRES stabilizzazione di risorsa In comando (già in forza)
3°	UTGE - Servizio Concessioni e Licenze (già previsto nel 2018)
3°	DIRPROC per evidenziate necessità di supporto all'attività di Anticorruzione e Trasparenza (sostituisce profilo di 4° liv.)
1°	DIRTEC scorrimento graduatoria 2018 - A TEMPO DETERMINATO

Nella tabella 10.2 le nuove posizioni previste nel Piano vigente ed eliminate con l'attuale revisione.

TABELLA 10.2

Liv.	Struttura di destinazione
4°	DIRPROC (sostituita da profilo di 3° livello, cfr. tab. 10.1)
4°	UTSV (anticipata al 2018)

Pertanto, la previsione complessiva delle assunzioni 2019 risulta rappresentata in tabella 10.3.

TABELLA 10.3

assunzioni 2019		Piano vigente	Piano nuovo
DIRIGENTI	DIR	0	0
QUADRI	A	1	1
	B	0	0
IM	I	0	2
	II	0	0
	III	0	2
	IV	2	0
	V	0	0
totale		3	5

4.c. Progressioni di carriera

Le progressioni di carriera, rispetto a quanto già previsto nel Piano previgente, vengono implementate con due ulteriori selezioni interne (una di 1° livello e una di 2° livello) per sopravvenute esigenze organizzative a seguito di valutazioni sulle qualifiche professionali occorrenti alle strutture.

TABELLA 11

Liv.	Struttura di appartenenza
1°	DIRORG Servizio Sistemi Informativi, Telematica e Sistema di Gestione
2°	UTGE Servizio Concessioni e Licenze (giuridico-amministrativo)

Pertanto, la situazione relativa al 2019 si modifica come riportato in tabella 12.

TABELLA 12

progressioni 2019		Piano vigente	Piano nuove
DIRIGENTI	DIR	0	0
QUADRI	A	1	1
	B	0	0
IM	I	0	1
	II	0	1
	III	0	0
	IV	0	0
	V	0	0
totale		1	3

4.d. Cessazioni

Il quadro si completa con la previsione complessiva delle cessazioni 2019, che si modifica come riportato in tabella 15.

TABELLA 14

cessazioni 2019		Piano vigente	Piano nuovo
DIRIGENTI	DIR	0	0
QUADRI	A	1	2
	B	0	1
IM	I	1	1
	II	1	0
	III	0	0
	IV	0	0
	V	0	0
totale		3	4

DIREZIONE DEL PERSONALE ED ECONOMATO

La nuova previsione complessiva 2019 è quindi riepilogata in tabella 15.1.

TABELLA 15.1

PIANO 2019								
DOTAZIONE Delibera 45/2017			personale in forza	cessazioni	progressioni	avvisi / scorrimenti / mobilità	personale in forza	vacanze in organico
DIRIGENTI	DIR	19	18	0	0	0	18	1
QUADRI	A	29	29	2	1	1	29	0
	B	42	42	1	0	0	40	2
IM	I	105	103	1	1	2	105	0
	II	51	50	0	1	0	50	1
	III	24	22	0	0	2	23	1
	IV	10	7	0	0	0	7	3
	V	2	2	0	0	0	2	0
totale		282	273	4	3	5	274	8

In tabella 15.2 si rappresentano in modo comparato le differenze tra il Piano 2019 ad ora vigente ed il nuovo Piano 2019.

TABELLA 15.2

PIANO 2019: LE DIFFERENZE IN SINTESI									
DOTAZIONE Delibera 45/2017			personale in forza	cessazioni vecchio	cessazioni nuovo	progression vecchio	progression nuovo	avvisi / scorrimenti / mobilità vecchio	avvisi / scorrimenti / mobilità nuovo
DIRIGENTI	DIR	19	18	0	0	0	0	0	0
QUADRI	A	29	29	1	2	1	1	1	1
	B	42	42	0	1	0	0	0	0
IM	I	105	102	1	1	0	1	0	2
	II	51	50	1	0	0	1	0	0
	III	24	22	0	0	0	0	0	2
	IV	10	7	0	0	0	0	2	0
	V	2	2	0	0	0	0	0	0
totale		282	273	3	4	1	3	3	5

5. Copertura finanziaria

5.a. Situazione 2018

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria, sono evidenziati, in tabella 16, gli effetti **su base annua** dell'attuazione delle modifiche sopra descritte rispetto al Piano 2018 sino ad ora vigente. Il maggior onere ammonta ad euro 34.850,00, che trovano copertura nel bilancio approvato.

TABELLA 16

MACCIORI COSTI*		
QA	-	-
QB	-	-
1° LIV.	2	116.200,00
2° LIV.	3	153.000,00
3° LIV.	5	250.000,00
4° LIV.	1	44.600,00
TOTALE		563.800,00

*figure non previste e inserite

MINORI COSTI*		
QA	-	-
QB	-	-
1° LIV.	-	-
2° LIV.	1	51.000,00
3° LIV.	4	200.000,00
4° LIV.	1	44.600,00
TOTALE		295.600,00

*figure previste ed eliminate

ALTRI MACCIORI COSTI*		
QA	-	-
QB	1	12.000,00
1° LIV.	2	16.000,00
2° LIV.	-	-
3° LIV.	-	-
4° LIV.	-	-
TOTALE		28.000,00

*progressioni non previste

ALTRI MINORI COSTI*		
QA	-	-
QB	1	92.250,00
1° LIV.	1	69.900,00
2° LIV.	-	-
3° LIV.	1	55.400,00
4° LIV.	1	44.600,00
TOTALE		262.400,00

*cessazioni non previste

TOTALE MAGGIORI SPESE: EURO 592.800,00

TOTALE MINORI SPESE: EURO 557.950,00

5.b. Situazione 2019

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria, sono evidenziati, in tabella 17, gli effetti **su base annua** dell'attuazione delle modifiche sopra descritte rispetto al Piano 2019 sino ad ora vigente. Il maggior onere rispetto al Piano previgente ammonta ad euro 59.000,00 che saranno inserite nel bilancio di previsione 2019.

TABELLA 17

MAGGIORI COSTI*		
QA	-	-
QB	-	-
1° LIV.	2	116.200,00
2° LIV.	-	-
3° LIV.	2	100.000,00
4° LIV.	-	-
TOTALE		216.200,00

*figure non previste e inserite

MINORI COSTI*		
QA	-	-
QB	-	-
1° LIV.	-	-
2° LIV.	-	-
3° LIV.	-	-
4° LIV.	2	89.200,00
TOTALE		89.200,00

*figure previste ed eliminate

ALTRI MAGGIORI COSTI*		
QA	-	-
QB	-	-
1° LIV.	1	8.000,00
2° LIV.	1	4.000,00
3° LIV.	-	-
4° LIV.	-	-
TOTALE		12.000,00

*progressioni non previste

ALTRI MINORI COSTI*		
QA	-	-
QB	1	80.000,00
1° LIV.	-	-
2° LIV.	-	-
3° LIV.	-	-
4° LIV.	-	-
TOTALE		80.000,00

*cessazioni non previste

TOTALE MAGGIORI SPESE: EURO 228.200,00

TOTALE MINORI SPESE: EURO 169.200,00

PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'AdSP ha approvato la propria dotazione organica con delibera del Comitato di gestione n.45/6 del 4.7.2017.

Successivamente ha adottato i piani triennali di fabbisogno di personale che stanno consentendone la graduale esecuzione in parallelo con l'attuazione della riorganizzazione dell'ente approvata nel 2017 e avviata dall'1.1.2018.

Con decreto approvato in data AdSP ha, da ultimo, aggiornato il piano di fabbisogno del personale 2018/2020 soprattutto a seguito di avvenute cessazioni non previste e di una migliore valutazione delle necessità operative dell'Ente.

Quanto sopra in un contesto che non prevede per AdSP vincoli assunzionali se non il rispetto della propria dotazione organica e, per quanto concerne le modalità con cui procedere alle assunzioni, il regolamento relativo ai "criteri per il reclutamento del personale dell'Autorità di sistema del Mar Ligure Occidentale" approvato dal MIT e redatto sulla base delle direttive emanate dallo stesso Ministero.

Sulla base dell'articolo 61 del vigente CCNL dei lavoratori dei porti 2016/2018 AdSP può assumere con contratto a tempo determinato personale ai sensi degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. 15 giugno 2015 n.81 sino a trentasei mesi.

Sulla base di consolidati principi di buona amministrazione l'assunzione a tempo determinato avviene per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e ne rispetto di principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

Il recente decreto legge 12 luglio 2018, convertito con legge 9 agosto 2018, n.96 al comma 3 dell'articolo 1 prevede che ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente, che per AdSP sono quelle sopra richiamate.

DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI ADOTTATE A SEGUITO DELL'EVENTO DEL CROLLO DEL PONTE MORANDI A FAVORE DI ADSP

Il 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", in corso di conversione, ha approvato misure urgenti a sostegno dei danni patiti dalla popolazione e dalla città di Genova a seguito del crollo del ponte Morandi.

In tale decreto, a seguito di emendamenti inseriti in fase di conversione, sono previste diverse misure rivolte ad sostenere le attività dell'AdSP volte a favorire lo sviluppo del porto per superare i danni arrecati dal tragico evento allo scalo e alle relative attività economiche fortemente danneggiati dal crollo di una infrastruttura indispensabile per la mobilità di Genova.

In particolare:

- L'articolo 2, comma 3 bis, prevede che AdSP per gli anni 2018 e 2019 per far fronte alle necessità conseguenti all'evento è autorizzata ad assumere a tempo determinato 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;
- l'articolo 6 prevede disposizioni volte all'ottimizzazione dei flussi veicolari logistici nel porto di Genova affidando al Mit la progettazione e realizzazione di infrastrutture ad alta automazione, di sistemi

informatici e delle relative opere accessorie per garantire l'ottimizzazione dei flussi veicolari e logistici in ingresso ed in uscita dal porto di Genova.;

- l'articolo 6 bis, comma 4, prevede, che su richiesta di AdSP, per lo svolgimento dei controlli e delle formalità inerenti alle merci che circolano nel bacino portuale e aeroportuale genovese, sia consentita l'estensione dell'orario ordinario di apertura degli uffici doganali;
- l'articolo 7 bis prevede l'istituzione della zona logistica semplificata – porto e retroporto di Genova e relativo sistema di navettamento. L'articolo prevede anche l'erogazione di specifici contributi per gli anni 2018 e 2019 a carico del bilancio di AdSP;
- l'articolo 9, al fine di contenere gli effetti negativi che l'evento ha prodotto sulle attività di AdSP prevede complessivamente l'assegnazione ad AdSP di 64,2 milioni di euro per gli anni 2018 e 2019;
- l'articolo 9 bis prevede che venga adottato dal Commissario straordinario su proposta di AdSP 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 da realizzare a cura di AdSP entro trentasei mesi dalla data di adozione con l'applicazione delle deroghe alle normative vigenti previste dal comma 1 dello stesso decreto.
- L'articolo 9 ter detta disposizioni in materia di lavoro portuale temporaneo prevedendo che per gli anni 2018, 2019 e 2020 AdSP è autorizzata a corrispondere al soggetto fornitore di lavoro portuale contributi nei limite massimo di 2 milioni euro annui,

FABBISOGNO DI PERSONALE

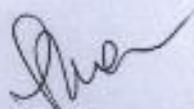
Le attività e gli interventi intrapresi a seguito del crollo Morandi, a cui si sono aggiunte quelle conseguenti all'incendio della sede di Savona verificatosi il 23 ottobre 2018 ed i rilevanti danni arrecati agli scali di AdSP dalle mareggiate e dagli eventi calamitosi accaduti nel mese di ottobre, hanno determinato una condizione di grave difficoltà e di forte e continuo impegno per le strutture di AdSP, ancora in una fase di attuazione della riorganizzazione varata ad inizio anno e in relazione alla quale sono ancora in corso procedure per l'assunzione del personale a tempo indeterminato previste nei piani triennali di fabbisogno.

Le ulteriori attività derivanti dalle disposizioni sopra citate richiedono, come del resto previsto dal comma 3 bis del d.l.109/2018, un intervento eccezionale di assunzione di personale a tempo determinato al di fuori delle previsioni dei piani di fabbisogno e delle previsioni della dotazione organica dell'ente.

D'altra parte il carico di lavoro conseguente a circostanze del tutto straordinarie quali quelle verificatesi in questi mesi ha sicuramente le caratteristiche di temporaneità ed eccezionalità che è possibile soddisfare con assunzioni a tempo determinato, ma non si ritiene debbano comportare un incremento stabile della dotazione organica dell'ente che, ristabilite condizioni normali di attività, potrebbe non avere bisogno di incrementi numerici così rilevanti.

Si deve, altresì, rilevare che non è sostenibile che la struttura dedicata al superamento dell'emergenza possa esaurire la propria attività entro un solo anno, dovendosi ragionevolmente prevedere che tutta o buona parte della stessa debba poter svolgere la sua attività almeno per i trentasei mesi previsti per la realizzazione del piano di cui all'articolo 9bis del d.l. n.109/2018.

Per tale motivo si provvederà a nell'ambito del prossimo aggiornamento del programma del fabbisogno 2019/2021 a prevedere la copertura dei posti vacanti in pianta organica con il prolungamento dei contratti a tempo determinato corrispondenti per livello, in modo da consentire la permanenza in servizio per ulteriori due anni almeno di parte del personale individuato nel seguente piano il cui fabbisogno è stato definito tenendo conto delle attività da svolgere ai sensi del d.l. n.109/2018 e del limite economico previsto dal comma 3 bis dell'articolo 2 dello stesso decreto.



PIANO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

	LIVELLO	QUALIFICA	NUMERO	COSTO AZIENDA	MODALITÀ ASSUNZIONE
AREA TECNICA	Dirigente	Ingegnere	1	172.000	selezione
	Quadro B	Ingegnere	2	143.226	selezione
	II	Ingegnere	2	100.523	1 graduatoria 1 selezione
AMMINISTRATIVA/ECONOMICA	III	geometra	6	281.704	graduatoria
	III	amministrativo	1	47.000	graduatoria
	I	economico	1	58.070	graduatoria
	IV	amministrativo	1	44.523	graduatoria
	II	amministrativo	1	50.262	selezione
IL AREA INFORMATICA	II	ing. informatici	2	100.523	selezione
TOTALI			17	997.782	

- Tutti le qualifiche tecniche saranno destinate alla direzione tecnica, come anche il III livello amministrativo da destinare all'ufficio gare e lavori pubblici
- Il I° livello economico è destinato alla direzione Programmazione risorse
- Il IV° livello amministrativo allo Staff Governance
- Il II° livello amministrativo alla Direzione Pianificazione
- I II° livelli informatici dovrebbero essere figure di analisti di processo – business analyst da dedicare all'analisi, pianificazione e progettazione di interventi di innovazione e digitalizzazione dei processi amministrativi ed operativi del nodo logistico da attuarsi mediante semplificazione delle procedure ed erogazione di servizi telematici, realizzati in cooperazione applicativa tra sistemi pubblici e privati e con l'ausilio di sensoristica e sistemi ad alta automazione dislocati lungo la catena logistica e quindi destinati al servizio servizi informativi, telematica e sistema di gestione, ma in stretta collaborazione con il servizio processi portuali, innovazione e security.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Per quanto concerne le modalità di assunzione si prevede di provvedere mediante selezioni per titoli, tranne nei casi sopra indicati per i quali si pensa di poter attingere dalle graduatorie per analoghi livelli appena approvate o in corso di definizione a seguito dei concorsi ormai in fase di conclusione per l'attuazione del piano 2018.

Qualora non vi fosse la disponibilità dei soggetti in graduatoria anche in questo caso si provvederà mediante selezioni per titoli.

Qualora nelle selezioni risultasse vincitore personale in forza all'ente con contratto a tempo indeterminato lo stesso verrà posti in aspettativa e sostituito con l'assunzione a tempo determinato di nuovo personale. L'operazione dovrà comunque garantire il rispetto dei limiti di spesa.

