



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico centro settentrionale

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANNO 2021



Il presente documento è l'aggiornamento per l'anno 2021 del Piano previsto dall'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come inserito dall'art. 4, comma 3 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75. Di fatto è la versione 2021 dell'atto analogo redatto a dicembre 2019 per l'anno 2020, (atto che si allega al presente per maggiore chiarezza di quanto detto in prosieguo e per pronta consultazione), contenente gli elementi di programmazione del soddisfacimento dei bisogni di risorse umane e della relativa organizzazione dell'AdSP per l'anno in corso.

Come tale è elemento che concorre a definire le strategie complessive dell'Ente.

L'evoluzione della Segreteria tecnico-operativa dell'AdSP del Mare Adriatico centro settentrionale nel 2020 fino ad oggi.

Per un compiuto e logico inquadramento degli obiettivi dell'Ente per l'anno 2021 in tema di risorse umane, si ritiene opportuno dare conto delle modifiche intervenute nel numero dei dipendenti nel corso dell'anno 2020, premettendo – per memoria – che è a tutto oggi vigente la pianta organica approvata dal Ministero vigilante il 4.8.2017, che di seguito si riporta con annotazione in corrispondenza di ciascuna qualifica/livello del numero degli addetti in organico all'1.1.2020:

Pianta Organica approvata dal MIT il 4.8.2017		Dipendenti in servizio all'1.1.2020
Dirigenti*	4 unità	3 unità
Q.A.	10 unità	8 unità
Q.B.	13 unità	7 unità
1°liv	24 unità	16 unità
2°liv	17 unità	17 unità
3°liv	8 unità	10 unità
4°liv	3 unità	3 unità
Totale	79 unità	64 unità

*escluso il Segretario Generale



Nel corso dell'anno 2020 nonostante l'emergenza sanitaria conseguente la pandemia da COVID-19, il periodo di "lockdown" che per mesi ha reso obbligatorie rigide misure di distanziamento sociale tali da consentire le attività in presenza a poco più del 10% del personale dipendente, l'AdSP è riuscita a portare a termine un numero consistente (in assoluto e se si ha riguardo al totale dei dipendenti) di procedure di selezione e di avanzamento di carriera, tutte nel rispetto della pertinente regolamentazione adottata dall'AdSP in conformità delle indicazioni ministeriali in materia.

Per completezza si riporta di seguito l'elenco delle procedure di selezione e di avanzamento di carriera espletate e concluse nell'anno 2020 con l'indicazione della data di assunzione (o nuovo inquadramento) dei relativi vincitori ed eventuali idonei.

A conclusione di questa attività, resa ancora più onerosa dalla necessità di mettere a punto (e a posteriori può dirsi con efficace risultato) innovative procedure intese a consentire – nel perdurare dell'esigenza/obbligo di distanziamento sociale – lo svolgimento a distanza, in collegamento video, delle diverse fasi delle selezioni ivi compresa quella dei colloqui è innegabile che di fatto si è completata (o quasi) la vigente Pianta Organica. Di seguito l'elenco completo delle procedure svolte in corso 2020, terminata ed in fase di ultimazione.



PROCEDURE DI SELEZIONE ESTERNE CONCLUSE NEL 2020					
AVVIO PROCEDURA	DATA PUBBLICAZIONE AVVISO	POSIZIONE	DATA FINE PROCEDURA	DATA ASSUNZIONE VINCITORE	NOTE
14/05/2020	29/05/2020	N. 1 POSTO DI CAPO AREA "DEMANIO, IMPRESE PORTUALI E LAVORO PORTUALE" DELLA DIREZIONE OPERATIVA CON INQUADRAMENTO "QUADRO A"	21/09/2020	12/10/2020	
14/05/2020	29/05/2020	1 POSTO, DI FUNZIONARIO DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA, RESPONSABILE AREA "GARE E CONTRATTI", LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO B"	29/12/2020	01/01/2021	E' RISULTATO VINCITORE UN CANDIDATO INTERNO
14/05/2020	29/05/2020	N. 1 POSTO, DI FUNZIONARIO DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA, RESPONSABILE AREA "SICUREZZA, AMBIENTE, IGIENE, QUALITA'", LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO B"	23/09/2020	15/10/2020	
14/05/2020	29/05/2020	N. 1 POSTO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO DESTINATO ALLA DIREZIONE AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E RISORSE UMANE, LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO B"	29/12/2020	01/01/2021	E' RISULTATO VINCITORE UN CANDIDATO INTERNO
14/05/2020	29/05/2020	N. 1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO "SPECIALISTA INFORMATICO" DI PRIMO LIVELLO PRESSO LA DIREZIONE OPERATIVA	17/09/2020	02/11/2020	
14/05/2020	29/05/2020	N. 1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO DI SECONDO LIVELLO PRESSO LA DIREZIONE TECNICA	30/10/2020	18/01/2021	
28/08/2019	17/09/2019	N.1 SOGGETTO ISCRITTO ALLE LISTE COLLOCAMENTO MIRATO DI CUI ALLE L.68/99	14/02/2020	26/02/2020	
28/08/2019	17/09/2019	N.1 SOGGETTO ISCRITTO ALLE LISTE COLLOCAMENTO MIRATO DI CUI ALLE L.68/99	14/02/2020	25/01/2021	
PROCEDURE DI SELEZIONE ESTERNE IN CORSO					
AVVIO PROCEDURA	DATA PUBBLICAZIONE AVVISO	POSIZIONE	NOTE		
29/06/2020	23/10/2020	N. 1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO DI PRIMO LIVELLO PRESSO LA DIREZIONE TECNICA	IN DATA 18/12/2020 E' STATA NOMINATA LA COMMISSIONE		
29/06/2020	23/10/2020	N. 1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO "INGEGNERE DEI TRASPORTI" DI PRIMO LIVELLO PRESSO LA DIREZIONE OPERATIVA	IN DATA 18/12/2020 E' STATA NOMINATA LA COMMISSIONE		
18/01/2021		N.1 POSTO DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO "SPECIALISTA CONTROLLO DI GESTIONE" DI PRIMO LIVELLO PRESSO LA DIREZIONE AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E RISORSE UMANE			
18/01/2021		N. 1 POSTO DI FUNZIONARIO DESTINATO ALL'UFFICIO LEGALE E AFFARI GIURIDICI QUALIFICA AVVOCATO LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO B"			
PROCEDURE PROGRESSIONI INTERNE CONCLUSE NEL 2020					
AVVIO PROCEDURA	DATA PUBBLICAZIONE AVVISO	POSIZIONE	DATA FINE PROCEDURA	DATA PASSAGGIO LIVELLO	NOTE
14/05/2020	16/05/2020	1 POSTO DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO DI 1° LIVELLO DEL CCNL DEI LAVORATORI DEI PORTI, DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA	16/07/2020	01/08/2020	
14/05/2020	16/05/2020	N.1 POSTO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO DESTINATO ALLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA - AREA GESTIONE RISORSE UMANE LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO B"	16/07/2020	01/08/2020	
30/07/2020	07/08/2020	N.1 POSTO DI FUNZIONARIO TECNICO DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA - CAPO AREA GESTIONE IMPIANTI E MANUTENZIONI LIVELLO DI INQUADRAMENTO "QUADRO A"	30/10/2020	01/11/2020	
30/07/2020	07/08/2020	N.1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO 1° LIVELLO DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA - AREA GESTIONE IMPIANTI E MANUTENZIONI	30/10/2020	01/11/2020	
30/07/2020	07/08/2020	N.1 POSTO DI IMPIEGATO TECNICO 1° LIVELLO DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA - SERVIZIO MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	30/11/2020	01/12/2020	
30/07/2020	07/08/2020	N.1 POSTO DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO 2° LIVELLO DESTINATO ALLA DIREZIONE AMMINISTRAZIONE, BILANCIO E RISORSE UMANE - AREA RAGIONERIA E BILANCIO	30/11/2020	01/12/2020	
PROCEDURE PROGRESSIONI INTERNE IN CORSO					
AVVIO PROCEDURA	DATA PUBBLICAZIONE AVVISO	POSIZIONE	NOTE		
25/11/2020	25/11/2020	N.1 POSTO DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO DI 2° LIVELLO DEL CCNL DEI LAVORATORI DEI PORTI, DESTINATO ALLA DIREZIONE OPERATIVA, AREA LOGISTICA E INTERMODALITA', IT E SECURITY - SERVIZIO COORDINAMENTO E POLITICHE UE	IN DATA 18/01/2021 E' STATA NOMINATA LA COMMISSIONE		
25/11/2020	25/11/2020	N.1 POSTO DI IMPIEGATO AMMINISTRATIVO DI 2° LIVELLO DEL CCNL DEI LAVORATORI DEI PORTI, DESTINATO ALLA DIREZIONE TECNICA, SERVIZIO MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	IN DATA 18/01/2021 E' STATA NOMINATA LA COMMISSIONE		



Il risultato raggiunto è una consistenza dell'organico dell'Ente come da tabella che segue, a margine della quale – sempre per pronto confronto – è riportata anche la consistenza massima prevista da Pianta Organica vigente.

SITUAZIONE ORGANICO AL 31/01/2021		CONSISTENZA ORGANICA DA P.O. APPROVATA IL 4.8.2017
Dirigenti*	4 unità	4 unità
Q.A.	10 unità	10 unità
Q.B.	11 unità	13 unità
1°liv	17 unità	24 unità
2°liv	19 unità	17 unità
3°liv	11 unità	8 unità
4°liv	3 unità	3 unità
Totale	75 unità*	79 unità*

*escluso il Segretario Generale

Se si tiene anche conto di una ulteriore procedura selettiva anche essa avviata nel 2020 che si prevede sarà ultimata a breve, può ben dirsi che gli obiettivi di Piano dei fabbisogni di personale 2020 sono stati raggiunti dall'AdSP, pur in una situazione di emergenza.

Ancor più vera è questa considerazione se si tiene conto che in più di un caso i vincitori di selezioni pubbliche (nonché idonei utilmente collocatisi in graduatoria) sono stati dipendenti di questa Autorità che quindi hanno occupato una posizione di livello superiore lasciando libera quella di precedente inquadramento, ovvero con “saldo zero”.

Ciò è evidenziato senza alcuna connotazione critica. Anzi, a fronte del successivo onere di avviare ulteriori procedure, si prende favorevolmente atto di un atteggiamento “dinamico” del personale già dipendente e di una preparazione che gli consente di computare efficacemente.

Come considerazione di carattere generale si fa comunque notare come nella totalità delle procedure di selezione effettuate dall'Ente si è sempre avuto un numero consistente (ma non elevato) di domande presentate con considerevole onere di controllo e verifica; una significativa percentuale di istanze non ammissibili e una rilevantissima percentuale (sempre superiore al 50%) di candidati ammessi che non si sono presentati alla prova.



I diversi componenti esterni delle varie Commissioni di selezione non rilevano un eccezionale selettività nei requisiti posti dalla nostra AdSP. Contemporaneamente, da informali verifiche effettuate analogo fenomeno risulta sempre più verificarsi anche in altre AdSP a tutte le latitudini.

Ulteriori elementi concorrono a supporto della considerazione che sostanzialmente possono considerarsi raggiunti gli obiettivi del Piano dei fabbisogni del personale.

Segnatamente il riequilibrio delle unità di personale dell'Ufficio legale (peraltro con dipendente di inquadramento inferiore rispetto alla precedente composizione); l'inserimento di una figura con qualifica di quadro nello staff di Segreteria; la collocazione nell'ambito della Direzione Operativa dell'ex ufficio di Staff "Programmazione e Sviluppo".

In tal modo in particolare con quest'ultimo atto, si è perseguito l'obiettivo di Piano 2020 di integrare all'interno di strutture di livello dirigenziale (strutture di linea) uffici in precedenza in staff all'alta dirigenza.

Gli obiettivi di Piano per l'anno 2021

Partendo dalle conclusioni del precedente capitolo, ovvero dal sostanziale raggiungimento degli obiettivi di Piano indicati nella versione approvata lo scorso anno, tenuto conto che, a breve sarà maturata la pianta organica attualmente vigente la risposta ad eventuali ulteriori necessità di personale (e nel prosieguo vedremo che non sono eventuali, bensì esigenze reali), necessariamente presuppone una rivisitazione della pianta organica vigente. Tale revisione si baserà ed avrà le sue motivazioni su 5 pilastri fondamentali:

1. coerenza con la programmazione dell'Ente;
2. criticità non risolte dall'organico disponibile in base alla Pianta Organica vigente;
3. risorse economiche disponibili;
4. previsioni contrattuali (il CCNL dei lavoratori dell'AdSP);
5. carichi di lavoro attuali.

Per quanto riguardo il punto **1. Coerenza con la programmazione dell'Ente**, il P.O.T. recentemente approvato – ma che necessariamente, per previsione normativa



dovrà essere rivisto (o riadattato) entro 90 giorni dall'insediamento del nuovo Comitato di Gestione – conferma gli obiettivi pregressi:

- potenziamento e miglioramento delle infrastrutture marittime, dei collegamenti alle reti terrestri e potenziamento del porto quale nodo logistico (ZLS);
- manutenzione del patrimonio infrastrutturale disponibile;
- digitalizzazione;
- efficientamento energetico-ambientale;
- costante attenzione ad adeguati livelli di safety e security;
- sviluppo della funzione crocieristica.

Difficilmente si ritiene che tali obiettivi generali verranno meno anche nel futuro rinnovo P.O.T. se non in senso di maggiore accentuazione (es. maggiore previsione di lavori da affidare e cantierare in tempi brevi), atteso che in tal senso spingono gli interventi messi in campo a livello nazionale ed europeo intesi a superare gli effetti dell'emergenza sanitaria sull'economia.

In merito alle **criticità non risolte** va detto che, nonostante il consistente aumento di nuove risorse umane, permane nell'Ente l'anomalia - tollerata - dal compito di RPCT in capo al Segretario Generale, così come un'attività di controllo (sul demanio, sulla sicurezza del lavoro, ecc) ancora insufficiente.

Evidente peraltro che il livello di complessità delle molteplici procedure che si dovranno avviare per raggiungere gli obiettivi di cui si è detto indurranno fisiologicamente, un maggior carico di adempimenti amministrativi ed amministrativo-contabile (anche nella forma delle verifiche e dei controlli, sugli atti, garanzia di perfezionamento degli stessi). Il che impone di tenere conto di un ineludibile fabbisogno anche di figure di profilo amministrativo contabile.

Tanto più dovendo anche tenere conto delle previste introduzioni di nuovi principi contabili per le AdSP che implementeranno la contabilità-finanziaria fino ad oggi applicata.

Con riferimento alle **previsioni contrattuali**, esse rilevano in sede di previsione di una nuova Pianta organica per aspetti che qui è prematuro approfondire (qualifiche/inquadramento del personale) ma non banale se si tiene conto che la parte maggioritaria degli attuali dipendenti è inquadrato in livelli contrattuali "alti".



Parimenti prematuro è trattare ora gli altri due aspetti – risorse economiche e carichi di lavoro – che però sarà indispensabile determinare con estrema precisione allorché si dovrà ultimare la predisposizione della nuova Pianta organica.

Conclusivamente può quindi dirsi che l'elemento centrale del Piano dei fabbisogni del personale per l'anno 2021 è la revisione della Pianta Organica vigente.

Ovviamente il percorso sarà accompagnato dagli opportuni confronti con i Rappresentanti dei lavoratori.

Fermi rimangono, perché ancora attuali, alcuni degli elementi che già facevano parte del Piano 2020, quali, in particolare:

- l'intendimento di affidare la valutazione di specifiche tematiche e l'individuazione delle possibili azioni alternative adattabili ad appositi gruppi di lavoro costituiti da professionalità di Aree e/o Direzioni diverse, piuttosto che affidare compiti di tale natura a singoli qualificati dipendenti in posizione di staff;
- la costituzione di gruppi ispettivi multidisciplinari;
- coinvolgimento dei singoli dirigenti nel processo di selezione, nella fase di formulazione delle proposte dei bandi professionali e (per quanto compatibile con le opportune rotazioni) nelle commissioni alle quali saranno affidate le selezioni;
- la scelta di procedere mediante procedure selettive per titoli accademici nonché esperienze professionali pregresse e valutazione in sede di prove di selezione sulla base di concreti casi applicativi.

Parimenti fermo rimane che per quanto consentito da norme di legge e regolamentazioni approvate dal Ministro vigilante, si valuterà la possibilità e l'utilità di progressioni di carriera del personale già in servizio e/o di selezioni riservate a personale già dipendente dell'Ente, fermo rimanendo che assolutamente non possono essere solo queste le modalità ordinarie per l'individuazione di risorse umane da inquadrare nei livelli medi e alti.

In allegato, si aggiunge anche la tabella in cui è riportato il costo del personale in servizio, distinto per livello di inquadramento, per l'anno 2020 e la stima di costo degli emolumenti fissi per il personale a pianta organica vigente, allorché completata.



Costo personale in servizio anno 2020		Emolumenti fissi al personale dipendente	
Dirigenti*	4 unità	€	388.058,97
QA	10 unità	€	546.200,95
QB	8 unità	€	368.166,76
1°liv	19 unità	€	609.758,22
2°liv	19 unità	€	586.056,97
3°liv	10 unità	€	281.276,99
4°liv	3 unità	€	84.172,67
Totale	73 unità	€	2.863.691,53

*escluso il Segretario Generale

STIMA costo personale a completamento Pianta Organica		**Emolumenti fissi al personale dipendente	
Dirigenti*	4 unità	€	391.000,00
QA	10 unità	€	645.000,00
QB	13 unità	€	581.000,00
1°liv	24 unità	€	878.000,00
2°liv	17 unità	€	519.000,00
3°liv	8 unità	€	214.000,00
4°liv	3 unità	€	84.000,00
Totale	79 unità	€	3.312.000,00

*escluso il Segretario Generale

**importi arrotondati

