



**Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Orientale**

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Esitato favorevolmente, nel corso della seduta del 02.10.2019, dal Tavolo di Partenariato e dal Comitato di Gestione

2019-2021

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- i) Progressioni Interne
- j) Revisione della Pianta Organica
- k) Principio di Rotazione
- l) Revisione Pianta Organica

a) Premessa

- ✓ Vista la Legge 28/01/1994 n.84 e successive modifiche ed integrazioni, come novellata dal D.Lgs. 04/08/2016 n.169;
- ✓ Visto il Decreto ministeriale 04 aprile 2017, n.126, di nomina del Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale l'Avv. Andrea Annunziata;
- ✓ Premesso che l'art. 6, comma 4, lett. a) della legge 28 gennaio 1994, n.84, e s.m.i., affida alle AdSP compiti di indirizzo, programmazione, coordinamento, promozione e controllo;
- ✓ Considerato che l'art.6, comma 5, della legge 28 gennaio 1994, n.84, e s.m.i., dota le AdSP di autonomia regolamentare;
- ✓ Visto il D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, quale "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa";
- ✓ Vista la nuova Pianta Organica proposta e deliberata giusta delibera del Comitato di Gestione n° 03/18 del 10/05/2018;
- ✓ Vista la nota prot.n. 16749 del 21/06/2018 con la quale il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti approva la proposta presentata e deliberata al Comitato di Gestione della nuova Pianta Organica della Segreteria Tecnico Operativa;
- ✓ Visto l'ordine di servizio n°2 del 12/09/2018, notificato al personale con nota prot. n. 590 –INT -2018/SG del 12/09/2018, inerente il riordino degli uffici della Segreteria Tecnico Operativa di questa Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, in conformità alle previsioni della vigente Pianta Organica;
- ✓ Visto il *"Regolamento per le assunzioni di personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale Porti di Augusta e Catania"* approvato dal Comitato di Gestione con delibera n°08/2018 del 26/06/2018, restituito con prescrizioni dal MIT – Direzione di Vigilanza, successivamente emendato e approvato nella seduta del 28/12/2018, con Delibera di Comitato di Gestione n. 20/18 del 28/12/2018. Il suddetto Piano è stato re inviato al MIT – Direzione di Vigilanza – per la relativa approvazione in data 18.09.2019 con nota prot. n°10127;
- ✓ Vista la Delibera 12.18 del 26.09.2018, di approvazione del Regolamento Progressioni di carriera del personale dipendente, da adeguare in ragione della Circolare prot. n24680 del 12.09.2019, con la quale il MIT – Direzione di Vigilanza – ha introdotto alcune specifiche Linee Guida inerenti le procedure di "progressioni interne del personale delle AdSP";
- ✓ Vista la lettera Circolare prot. n24680 del 12.09.2019, con la quale il MIT – Direzione di Vigilanza – ha introdotto alcune specifiche Linee Guida inerenti le procedure di "progressioni interne del personale delle AdSP";
- ✓ Considerato che in ragione delle citate sopravvenute Linee Guida devono essere previste nel Regolamento per il reclutamento del personale dipendente dell'AdSP o nel Regolamento per le progressioni di carriera del personale dell'AdSP già approvato o in fase di approvazione;
- ✓ Premesso che nel mese di ottobre del 2018, il S.G. pro tempore incaricava il Dirigente dell'Ufficio Gare e Contratti, Dott. Davide Romano, di predisporre il mansionario e correlato funzionigramma delle unità organizzative in cui suddivisa la vigente Pianta Organica, con la previsione dei requisiti di studio utili e necessari per accedervi, quale atto propedeutico all'avvio delle procedure concorsuali per la strutturazione dell'Ente;
- ✓ Vista la scheda di assegnazione degli obiettivi per l'anno 2019 datata 15/05/2019, conferita al Dirigente dell'Ufficio Gare e Contratti, Dott. Davide Romano, la quale riporta come obiettivo individuale n. 3 la *"Redazione del Piano dei Fabbisogni del Personale 2019-2021 dell'Ente"*;
- ✓ Considerato che a seguito di alcuni incontri tenutisi tra l'OIV, il Segretario Generale f.f. e il citato Dirigente, in ordine alla tematica in argomento, il medesimo ha avuto modo di recepire le osservazioni espresse relativamente agli atti proposti, provvedendo alla rimodulazione degli stessi;
- ✓ Considerato che in esito alle citate prescrizioni, il Dirigente incaricato ha provveduto a predisporre:

1. *la versione definitiva del mansionario, nell'ambito del quale risultano precisati anche i margini di progressione verticale del personale non dirigente;*
 2. *lo schema tipo del bando di concorso, nell'ambito del quale poi i requisiti di preferenzialità risulteranno individuati per progressione ascendente in ragione della maggiore qualificazione della figura da selezionare;*
 3. *una mappa concettuale inerente le fasi organizzative e celebrative dei concorsi;*
- ✓ Sentito il Comitato di Gestione, ai sensi dell'art.9, comma 5, lettera f), della legge 28 gennaio 1994, n.84 e s.m.i., nella seduta del 06/08/2019, il Presidente con decreto n°43/19 del 07/08/2019 ha approvato e reso esecutivo il *"Mansionario e contestuale Funzionigramma relativo alla vigente Pianta Organica della Segreteria Tecnica Operativa dell'AdSP approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota n.16749 del 21/06/2019"*;
 - ✓ Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.
 - ✓ Con l'attivazione della propedeutica procedura di mobilità del personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 2 Legge 84/94, espletata con nota prot. n° 9401-u-2019 del 28/08/2019, questa AdSP ha dato avvio alle procedure pubbliche concorsuali finalizzate alla strutturazione della Segreteria Tecnica Operativa in ragione della vigente Pianta Organica, che saranno condotte ai sensi e per gli effetti delle seguenti normative speciali:
 - a. Art. 35 del D.lgs. n°165 del 30/03/2001, concernente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
 - b. Artt. 24 e seguenti del D.lgs. n°150 del 27/10/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alle progressioni di carriera;
 - c. Direttiva n°3 del 24/04/2019 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione;
 - ✓ dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
 - ✓ essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";
 - ✓ essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
 - ✓ ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
 - ✓ garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
 - ✓ essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
 - ✓ essere coerente "con le linee di indirizzo" che devono essere emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - ✓ dare corso alla individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";
 - ✓ tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'Ente.

b) L'organizzazione dell'ente

In ragione della Pianta Organica Vigente, come approvata dal Ministero di Vigilanza, con nota prot. n°16749 del 21/06/2019, l'AdSP risulta come di seguito organizzato:

Area Comunicazione, Trasparenza e Anticorruzione:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)

- **1 Quadro** (già strutturato con liv. Quadro B)
- **4 Impiegati** (da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)

Area Affari Generali:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)
- **1 Quadro** (già strutturato con liv. Quadro A)
- **7 Impiegati** (n°2 già strutturati e n°5 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)

Area Servizi Amministrativi, Lavoro Portuale:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)
- **1 Quadro** (già strutturato con liv. Quadro B)
- **8 Impiegati** (n°3 già strutturati e n°5 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)

Area Amministrativo Contabile, Economato, Personale:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)
- **3 Quadri** (già strutturati con liv. Quadro A e n°2 Quadri B)
- **5 Impiegati** (da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale);

Area Grandi Infrastrutture e Pianificazione:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (già strutturato)
- **2 Quadri** (Quadro A e Quadro B, da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)
- **6 Impiegati** (n°1 già strutturato e n°5 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale);

Area Demanio:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)
- **2 Quadri** (n°1 già strutturato con liv. Quadro A e n°1 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)
- **5 Impiegati** (n°3 già strutturati e n°2 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale);

Area Gare, Contratti, Legale e Contenzioso:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (già strutturato)
- **2 Quadri** (da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)
- **5 Impiegati** (n°1 già strutturato e n°4 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale);

Area Tecnica e Ambiente:

Previsioni Organico:

- **1 Dirigente** (da assumere mediante pubblico concorso)
- **2 Quadri** (n°1 già strutturato con liv. Quadro A e n°1 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale)

- **7 Impiegati** (n°3 già strutturati e n°4 da assumere mediante pubblico concorso o in progressione verticale);

c) I servizi gestiti

L'AdSP, Ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale, dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria, soggetto ai principi di cui al Titolo I del Decreto Legislativo 30/03/2001, n°165, espleta i compiti istituzionali meglio individuati nel Decreto Legislativo n°169 del 04/08/2016, di riforma della legge n°84/94 e s.m.i., con particolare riferimento alle seguenti funzioni:

- Commerciale e Logistica;
- Industriale e Petrolifera;
- di servizio Passeggeri, ivi inclusi i crocieristi;
- Peschereccia;
- Turistica e da Diporto

d) Le scelte organizzative

La riforma della Governance dei porti, varata definitivamente a fine agosto 2016 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 169 in tema di *“Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali”* ha messo in atto un cambiamento epocale nel settore. La riforma realizzata punta a dare uno slancio ulteriore alla portualità, dopo oltre un ventennio durante il quale la Legge 84/94 ha mostrato pregi ma anche limiti, evidenziabili dall'inevitabile invecchiamento della normativa rispetto alle esigenze sempre più incalzanti delle dinamiche trasportistiche del settore marittimo, le cui dinamiche evolutive richiedono strumenti normativi più flessibili. La riorganizzazione della Governance dei porti, infatti, è solo una parte di un progetto più ampio ovvero quel Piano strategico della portualità e della logistica con il quale il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti intende mettere a sistema le risorse disponibili, in particolare quelli Ue. La riforma punta altresì sull'integrazione del sistema logistico e sul coordinamento funzionale dei porti con gli interporti e le piattaforme logistiche, nonché verso azioni volte a migliorare ed interrelare la qualità dei collegamenti ferroviari di ultimo miglio nei porti. L'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, così come istituita dal D.Lgs. 169/2016 di riforma della legge 84/94 prevede l'accorpamento delle ex Autorità Portuali di Augusta e Catania, porti che sono caratterizzati da specificità e problematiche molto diverse tra di loro.

Entrambi i Porti sono scali di primario interesse nazionale ed internazionale, strategicamente importanti per l'intero sistema nazionale ed europeo. Entrambi i porti sono inglobati nella Rete TEN-T e sono destinatari di finanziamenti per importanti opere infrastrutturali utili per il consolidamento, lo sviluppo e rilancio nell'ambito del sistema trasportistico navale. Il porto di Augusta è porto CORE della RETE TEN-, fondamentalmente scalo industriale strettamente connesso al settore petrolifero con evidenti problematiche di natura ambientale ma con potenziale sviluppo infrastrutturale tale da poter ambire ad un ruolo essenziale all'interno del Corridoio Scandinavo-Mediterraneo. Esso dispone di ampi spazi ed aree ancora da sfruttare in una nuova fase di espansione, è un porto fuori dal territorio cittadino con prossimo collegamento ferroviario dedicato per una nuova intermodalità sostenibile. Destinatario di importanti fondi europei che necessitano di essere portati a termine con estrema urgenza e velocità per non perdere ulteriore tempo e terreno nei confronti dei porti presenti sulla sponda sud del Mediterraneo.

Il porto di Catania è un porto Comprehensive della RETE TEN-T, porto cittadino con buono traffico commerciale e crocieristico. È scalo primario europeo per le Autostrade del Mare, con prospettive di crescita del traffico passeggeri e crocieristico, attività quest'ultima da intensificare con lo sviluppo di importanti progetti per il water front cittadino e con una nuova razionalizzazione dedicata al

trasporto delle merci in sinergia con Augusta.

Le due ex Autorità Portuali di Catania ed Augusta disponevano di piante organiche approvate per complessive 62 unità di cui 40 ad Augusta e 22 a Catania, ancorché le stesse non hanno potuto completare l'organico ed hanno operato con solamente 16 dipendenti ad Augusta ed 8 a Catania dovendo sopperire, con esigue risorse ad un enorme mole di lavoro ed adempimenti.

La nuova pianta organica è stata concepita nell'ottica di una razionale ed efficiente distribuzione delle unità lavorative per un efficiente ed efficace distribuzione dei carichi di lavoro con la prerogativa di non oberare le unità lavorative previste dalle rispettive piante organiche.

Nel corso del triennio 2019-2021 l'Ente dovrà applicare scelte organizzative finalizzate a dare piena capienza alla strutturazione della Segreteria Tecnico Operativa, secondo le previsioni della suddetta Pianta Organica, in modo da giungere alla fine dell'anno 2021 all'assetto a regime, per poi avviare nuove riflessioni circa una revisione dinamica della struttura in ragione di un periodo, seppur breve, di verifica dell'adeguatezza organizzativa raggiunta.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2019 – 2021 si prevede:

- Verifica della sussistenza dei requisiti professionali necessari per l'eventuale progressione verticale o orizzontale per posizioni aperte, del personale non dirigente ai fini del principio di gratificazione meritocratica del personale già strutturato;
- L'avvio delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale dirigente;
- l'avvio delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale non dirigente;

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per il triennio 2019-2021 non si prevedono assunzioni a tempo determinato, in quanto l'approvazione della nuova Pianta Organica e l'avvio delle procedure di mobilità, con nota prot. n. 9401/U/2019/Pres del 28/08/2019, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui all'art. 23, commi 2 e tre, del D.lgs. n°169/2016 e artt. 32, 33, 34 e 35 del D.lgs. n°29 del 03/02/1993, costituiscono l'inizio delle procedure concorsuali per dare capienza integrale alla Segreteria Tecnico Operativa dell'Ente, costituita da un numero complessivo di 69 unità, dei quali n. 24 già in organico.

Attualmente, previa gara di appalto con procedura aperta, l'AdSP fruisce del servizio di somministrazione lavoro da parte dell'Agenzia TEMPOR Spa, ditta aggiudicatrice con Delibera Presidenziale n. 104/18 del 18/10/2018, in possesso di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione lavoro e iscritta all'apposito Albo delle Agenzie per il lavoro ai fini delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto e ricollocazione professionale di cui all'art. 4 D.lgs. 10.09.2003 n°276 e s.m.i., per un numero complessivo pari a 13 unità, sette dei quali derivanti dalla clausola sociale del "cambio appalto", all'uopo prevista dall'art. 31 del CCNL di categoria.

In atto dette unità risultano inserite nei seguenti uffici, dislocati tra le sedi di Augusta e Catania:

- n°1 unità, nell'ufficio Gare e Contratti;
- n°4 unità nell'ufficio Tecnico, dei quali n 1 a supporto dell'ufficio Ambiente;
- n°3 unità nell'ufficio contabile, delle quali n 1 in team con l'ufficio Trasparenza e Anac;
- n°2 unità addette al servizio Protocollo, Centralino, Segreteria Presidenza, delle quali n. 1 a supporto dell'ufficio Statistiche;
- n°1 unità nell'ufficio Marketing, Interpretariato e Promozione, a supporto del comparto crociere;
- n°1 unità a supporto dell'Ufficio Security, alle dirette dipendenze del PSO;

– n°1 unità nell'ufficio Demanio

Il costo del servizio è pari a **€ 25.000,00/mese**

Il termine di scadenza del rapporto in essere è fissato nel 31/12/2020 e comunque fino ad esaurimento del plafond stanziato.

L'ipotesi di continuare a fare ricorso al servizio di somministrazione lavoro, come evidente utile e necessario a garantire senza soluzione di continuità l'espletamento dei servizi di istituto, appare fondamentale per almeno un duplice ordine di motivi:

- Consentire l'espletamento delle procedure di concorso per il reclutamento del personale a tempo indeterminato senza sospendere e/o rallentare la funzionalità dei servizi essenziali, alcuni dei quali interamente coperti con il personale somministrato (protocollo, centralino, Segreteria Presidenza, gare e contratti, demanio e ufficio tecnico della sede territoriale di Catania;
- Mitigare l'impatto del periodo di inserimento nella segreteria tecnico operativa e formazione del personale a tempo indeterminato man mano che il medesimo verrà assunto in esito alla celebrazione dei concorsi, tenuto conto del semestre di prova, con tempi e modalità all'uopo previsti dall'art. 3 del vigente CCNL di comparto in funzione dei vari livelli di inquadramento.

Al fine di perseguire il raggiungimento dei principi di buon andamento, celerità e economicità l'AdSP, nel più ampio processo di strutturazione dell'Ente già avviato con le procedure di mobilità.

	DIRIGENTI	QUADRI		IMPIEGATI - LIVELLO				TOTALE
		A	B	I°	II°	III°	IV°	
AREA COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	1		1	1		1	1	1 Dirigente 1 Quadro 4 Impiegati
AREA AFFARI GENERALI		1			1		1	1 Dirigente 1 Quadro 7 Impiegati
AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI, LAVORO PORTUALE								1 Dirigente 1 Quadro 8 Impiegati
AREA AMM.VO CONTABILE, ECONOMATO E PERSONALE		1	1				1	1 Dirigente 3 Quadri 5 Impiegati
AREA GRANDI INFRASTRUTTURE E PIANIFICAZIONE	1							1 Dirigente 2 Quadri 6 Impiegati
AREA DEMANIO		1			2		1	1 Dirigente 2 Quadri 5 Impiegati
AREA GARE E CONTRATTI, LEGALE E CONTENZIOSO	1							1 Dirigente 2 Quadri 5 Impiegati
AREA TECNICA E AMBIENTE		1					1	1 Dirigente 2 Quadri 7 Impiegati
TOTALE								
	3	4	4	4	5	0	2	24 In organico
	5	1	5	3	10	6	15	45 Da assumere
		A	B	I°	II°	III°	IV°	69 COMPLESSIVI

Legenda	
Personale in organico	
Personale in organico	
Personale da assumere	

g) Quantificazione risorse decentrate

Il CCNL di comparto inerente i lavoratori delle AdSP non prevede la costituzione di un fondo per le risorse decentrate in quanto tutto ciò che riguarda la contrattazione dei 2 livello è contenuto nella sezione 6 agli artt. 52, 53 e 54. Pertanto non vi è obbligo di costituire un fondo per l'AdSP. L'unico obbligo è quello del rispetto dei vincoli di bilancio in sede di approvazione della contrattazione decentrata, e che quest'ultima deve essere compatibile economicamente con gli stanziamenti di bilancio, con apposita verifica della copertura finanziaria dei revisori dei conti, che tra l'altro è stata uno dei problemi che hanno riguardato l'ultima contrattazione dei dipendenti firmata a maggio 2019.

Il fondo per le risorse decentrate riguarda solo le amministrazioni pubbliche che stipulano rinnovi con l'Aran.

h) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il Fabbisogno del personale 2019/2021, approvato con il presente provvedimento, di cui si riporta sotto il dettaglio, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente:

FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021						
Costo attuale dotazione organica						
n. prog.	n.	Figure	Costo CCNL	irap	inps	Totale
1	1	Segretario Generale	€ 158.000,00	€ 7.800,00	€ 50.840,00	€ 216.640,00
2	3	Dirigenti	€ 410.000,00	€ 19.950,22	€ 130.034,48	€ 559.984,70
3	3	Dirigenti f.f.	€ 318.000,00	€ 16.362,22	€ 106.648,08	€ 441.010,30
4	1	Quadro A	€ 62.244,84	€ 4.246,33	€ 27.677,39	€ 94.168,56
5	3	Quadro B	€ 183.008,98	€ 12.313,05	€ 80.255,84	€ 275.577,87
6	5	I Livello	€ 170.253,13	€ 14.631,68	€ 95.368,57	€ 280.253,39
7	5	II Livello	€ 139.370,06	€ 12.414,72	€ 80.918,48	€ 232.703,26
8	2	IV Livello	€ 50.366,12	€ 4.317,60	€ 28.141,92	€ 82.825,65
9	2	V Livello	€ 48.194,16	€ 4.055,44	€ 26.433,14	€ 78.682,74
			€ 1.539.437,29	€ 96.091,26	€ 626.317,91	€2.261.846,46

Altre spese di personale	
Descrizione	Totale
Contrattazione di 2° livello	€ 361.441,20
Premio incentivante	€ 563.000,00
	€ 924.441,20

TOTALE SPESE DI PERSONALE € 3.186.287,66

i) Progressioni Interne

In perfetta coerenza con le disposizioni all'uopo impartite dalla Direzione di Vigilanza del MIT, con nota circolare n° DGVPTM/DIV2/PS 0024680 del 12/09/2019, le progressioni interne del personale già strutturato non dirigenziale, verrà condotta per accorpamento secondo tre aree funzionali di professionalità così articolate per livelli:

1^ Area Funzionale:

dal 7° al 5 livello;

2^ Area Funzionale: dal 4° al 1° livello;

3^ Area Funzionale: Quadri B e A.

Ipotesi 1: All'interno della medesima area di provenienza dell'unità lavoro da avviare in progressione, la medesima potrà avvenire un livello per volta, previo accertamento dei requisiti di imparzialità, economicità e celerità nell'espletamento delle stesse.

Ipotesi 2: Per le progressioni inerenti il passaggio al livello superiore da un'area all'altra, per il triennio 2018 – 2020, la procedura di progressione potrà avvenire mediante “... *procedure selettive, riservate al personale di ruolo in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Ciò al fine di valorizzare le professionalità interne alle medesime pubbliche amministrazioni.*”

Nell'ambito delle rimanenti procedure di concorso pubblico, ivi incluse le procedure per accedere alla Dirigenza, rimane ferma la facoltà dell'Ente di destinare al personale interno, in possesso dei requisiti specifici previsti dalla legge, una riserva di posti in termini di percentuale rispetto a quelli messi a bando, come previsto ai sensi di legge, con un massimo espresso in punti percentuale all'uopo fissato dalla norma.

È stata già avviata la procedura inerente le progressioni interne nella medesima area, con la comunicazione della Presidenza a tutto il personale dipendente non dirigente.

Si procederà all'attivazione delle procedure di ricognizione curriculare al fine di valutare l'eventuale sussistenza dei requisiti scolastici, accademici e/o di capacità professionale acquisita ad oggi dal personale non dirigente, per ipotesi di progressione verticale, secondo le previsioni della vigente Pianta Organica e alla luce del vigente Regolamento per le assunzioni e progressioni di carriera.

Le suddette verifiche terranno conto di:

- ✓ esperienza professionale specifica e raggiungimento obiettivi annuali nella misura non inferiore al 75%;
 - ✓ curriculum vitae agli atti dell'AdSP titoli di studio, culturali, professionali e scientifici;
 - ✓ relazione documentata sull'attività svolta, redatta dal Dirigente dell'Ufficio in cui opera il candidato
- Le valutazioni verranno espletate da apposita commissione all'uopo nominata dalla Presidenza.

Le procedure inerenti l'eventuale progressione verticale del personale in possesso dei requisiti utili e necessari, nell'ambito della suddetta ipotesi 1, verranno espletate in via propedeutica all'avvio dei bandi di concorso, proprio al fine di realizzare i principi sottesi alla procedura medesima, individuati dalla Direzione di Vigilanza del MIT nella citata lettera circolare del 12/09/2019.

La *celerità* di espletamento delle procedure, infatti, consentirà di delineare il nuovo assetto delle previsioni della pianta organica, coerente con la *valorizzazione delle professionalità interne* già in organico all'AdSP, dal quale enucleare i profili da assumere, ivi inclusi quelli precedentemente occupati dal personale avviato in progressione, sempre nel rispetto delle previsioni quantitative e qualitative espresse in Pianta Organica (ad esempio, qualora sussistano due unità di II livello che possiedono i requisiti per accedere alla mansione di primo livello, per il quale è però prevista una sola unità, si determinerà una valutazione curriculare comparativa tra i soggetti in possesso dei requisiti utili ad accedere al livello superiore, in modo da lasciare invariate le previsioni numeriche della pianta organica), al fine di perseguire il principio di *economicità* (ad esempio se esiste una posizione aperta da III livello a I livello e l'unità strutturata, in possesso dei requisiti, viene avviata in progressione al II livello, l'Amministrazione potrà valutare di non coprire il profilo di III livello, con

evidente realizzazione del principio di economicità). Le intervenute necessità qualitative e quantitative, concernenti un assetto diversificato della Pianta Organica, una volta strutturata la segreteria tecnico operativa per almeno il 70% delle previsioni, potrà essere oggetto di variazione mediante apposita procedura motivata innanzi al MIT.

j) Procedura di Strutturazione del Segreteria Tecnica Operativa

Le procedure di strutturazione, già avviate con la richiesta alle consorelle dell'eventuale esistenza di personale in esubero, da avviare in mobilità, conclusasi negativamente, verrà condotta come segue:

- ✓ Lo schema della Pianta Organica verrà decurtata delle figure avviate in progressione verticale interna, previa verifica dell'esistenza dei requisiti, come esplicitati nel paragrafo i);
- ✓ Le figure professionali, non dirigenziali, non ricoperte da personale interno mediante la progressione verticale saranno avviate in concorso, i cui bandi saranno pubblicati per area;
- ✓ L'accesso alle dirigenze sarà consentito in ragione del parere reso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Catania prot. n°76564 del 24.12.2018, ribadito in data 24.10.2019, con parere n. 66496.

In conformità alle disposizioni del D.lgs. n. 165/2001, questa AdSP ed in coerenza altresì alla presente programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni, potrà altresì avviare le citate procedure di reclutamento mediante apposito concorso pubblico, a latere e contestualmente a quello destinato *erga omnes*:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

k) Principio di Rotazione

In prospettiva dell'imminente avvio al trattamento di pensione del Dirigente preposto all'Area R.P.C.T., con decorrenza 01.01.2020, occorre verificare che la permanenza nel ruolo dirigenziale a capo degli uffici a più elevato indice di rischio ai fini della prevenzione anticorruzione sia conforme alle vigenti direttive ANAC e della legge n°190/2012, in ragione delle quali si prevede un *range* temporale non superiore ai (4 più una proroga motivata) 5 anni.

Quanto precede allo scopo di applicare, previo accertamento dei requisiti all'uopo previsti al fine di ricoprire la predetta Dirigenza, il principio di rotazione dei dirigenti che abbiano maturato il raggiungimento del citato limite fissato *ex lege*.

A tal proposito, prima di determinare le posizioni dirigenziali da avviare in concorso occorre promuovere l'accertamento inerente l'avvenuto sfioramento del periodo temporale massimo previsto a rigore della normativa ANAC in ordine agli uffici con i più elevato rischio corruttivo.

l) Formazione del Personale

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle

competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, la riforma dei ministeri, il decentramento e il rafforzamento dei livelli locali di governo, l'attuazione del principio di sussidiarietà e il conseguente nuovo orizzonte delle missioni delle amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione. L'attivazione di diversi piani strategici, tra cui quello finalizzato alla realizzazione dell'e-government, sarà possibile soltanto grazie alla formazione delle risorse umane. Si apre, dunque, una fase di attuazione e gestione delle riforme normative e di attenzione allo sviluppo delle organizzazioni, che passa attraverso la crescita e la valorizzazione della professionalità e l'utilizzo ottimale dei fondi comunitari, quelli ordinari nazionali e regionali, quelli derivanti dai risparmi di spesa e dai processi di esternalizzazione.

L'obiettivo primario di questo intento organizzativo è quello di promuovere la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni. La formazione deve coinvolgere tutti i dipendenti di questa AdSP, senza distinzione di ruoli e livelli, garantendo un numero minimo di ore di formazione per addetto e nel quadro del sistema delle relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi. Le attività formative dovranno rispondere a standard minimi di qualità e assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi dall'Ente ai cittadini. La formazione, infatti, dovrà essere sviluppata attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e controllo che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità.

m) Revisione della Pianta Organica

La redazione della nuova Pianta Organica dell'Autorità di Sistema del Mare di Sicilia Orientale, adottata dal Comitato di Gestione con delibera n°3 del 10/05/2018 e approvata dalla Direzione di Vigilanza del MIT in data 21/06/2018, con nota prot. n°0016749, ha risposto in via immediata all'esigenza di delineare un nuovo assetto dell'Ente nel più ampio quadro di accorpamento delle precedenti Autorità Portuale di Augusta e di Catania, dalle quali è conseguito l'attuale Autorità Sistema Portuale. Già nel corso dei primi 48 mesi di esistenza del nuovo Ente, le esigenze che avevano portato a delineare quell'asset sono in parte mutati, per profili quantitativi e, soprattutto, qualitativi delle specifiche figure professionali, con particolare riferimento ad alcuni aspetti che costituiscono potenziali criticità per l'ordinario svolgimento dei compiti istituzionali che costituiscono la Mission delle Autorità di Sistema.

L'autonoma disponibilità di specifiche figure professionali che consentano all'Ente di mitigare l'esigenza di ricorrere all'esternalizzazione di alcuni servizi, se non in via residuale (vigilanza per le funzioni di security, personale addetto ai servizi di pulizia e vigilanza delle attività portuali, personale tecnico di base che possa garantire l'ordinaria manutenzione degli scali), l'equo soddisfacimento di legittime aspettative di personale strutturato che ha conseguito in oltre un ventennio di esercizio dei compiti di istituto un professionalità di spiccato valore, difficilmente inquadrabili nell'attuale asset della pianta organica la necessità di istituire uffici di interazione locale e help desk con il mondo del lavoro portuale, in grado di coordinare la vigilanza in settori delicati come la sicurezza del lavoratore e l'osservanza delle norme in materia di igiene pubblica, anche per la particolare ricaduta ambientale che taluni attività hanno in un contesto spesso di contiguità con le aree urbane, tutte esigenze che richiedono entro i prossimi dodici mesi l'avvio delle procedure di rivisitazione della Pianta Organica, in termini di rimodulazione dei profili intermedi e di connotazione prettamente specialistica, sempre nell'equilibrato temperamento delle risorse a disposizione,

tenuto conto delle economicità che possano derivarne riducendo il ricorso all'**outsourcing**.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

	Previsto	Coperti
Segretario Generale	1	1
Direttore Territoriale (ex art. 6 bis. c. 1 D.Lgs. n. 169/2016)	1	0

SEGRETERIA TECNICO OPERATIVA							
Cat.	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti		Totale
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
DIR	8		3		5		8
QA	5		4		1		5
QB	9		3	1	5		9
LIV I	7		3	1	3		7
LIV II	15		4	1	10		15
LIV III	6				6		6
LIV IV	17		1	1	15		17
LIV V	2		2				2
TOTALE			21	4	29		69

**COSTO ANNUALE DELL'ENTE
PER L'INTERA DOTAZIONE ORGANICA**

COSTO ANNUALE

SEGRETARIO GENERALE **TOTALE**
€ **258.640,00**

AREA COMUNICAZIONE - TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE € **637.750,75**

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 211.888,23
- QUADRO B	1	€ 104.968,91
- I LIVELLO	1	€ 96.555,64
- II LIVELLO	1	€ 82.767,80
- III LIVELLO	1	€ 75.039,92
- IV LIVELLO	1	€ 66.530,25
TOTALE	6	€ 637.750,75

AREA AFFARI GENERALI € **702.691,18**

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 180.851,43
- QUADRO A	1	€ 116.494,59
- I LIVELLO	1	€ 96.555,64
- II LIVELLO	2	€ 167.219,35
- III LIVELLO	1	€ 75.039,92
- IV LIVELLO	2	€ 66.530,25
- V LIVELLO	1	€ 69.620,59
TOTALE	9	€ 702.691,18

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI , LAVORO PORTUALE € **930.742,79**

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 180.851,43
- QUADRO B	1	€ 111.314,62
- I LIVELLO	3	€ 281.178,27
- II LIVELLO	1	€ 82.767,80
- III LIVELLO	1	€ 75.039,92
- IV LIVELLO	3	€ 199.590,75
TOTALE	10	€ 930.742,79

AREA AMM.VO CONTABILE, ECONOMATO E PERSONALE € **992.265,06**

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 180.851,43
- QUADRO A	1	€ 140.804,08
- QUADRO B	2	€ 296.973,53
- II LIVELLO	2	€ 165.535,60
- III LIVELLO	1	€ 75.039,92
- IV LIVELLO	2	€ 133.060,50
TOTALE	9	€ 992.265,06

AREA GRANDI INFRASTRUTTURE E PIANIFICAZIONE

€

896.643,52

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 224.820,33
- QUADRO A	1	€ 116.494,59
- QUADRO B	1	€ 104.968,91
- II LIVELLO	2	€ 167.219,35
- III LIVELLO	2	€ 150.079,84
- IV LIVELLO	2	€ 133.060,50
TOTALE	9	€ 896.643,52

AREA DEMANIO

€

806.012,52

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 180.851,43
- QUADRO A	1	€ 140.804,08
- QUADRO B	1	€ 104.968,91
- II LIVELLO	3	€ 239.494,59
- IV LIVELLO	1	€ 75.039,92
- V LIVELLO	1	€ 64.853,59
TOTALE	8	€ 806.012,52

AREA DEMANIO

€

829.909,79

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 224.820,23
- QUADRO B	2	€ 209.937,82
- I LIVELLO	1	€ 96.555,64
- II LIVELLO	2	€ 165.535,60
- IV LIVELLO	2	€ 133.060,50
TOTALE	8	€ 829.909,79

AREA TECNICA E AMBIENTE

€

971.950,82

DIPENDENTI	N.	COSTO ANNUALE TOTALE
- DIRIGENTE	1	€ 180.851,43
- QUADRO A	1	€ 140.804,08
- QUADRO B	1	€ 104.968,91
- I LIVELLO	1	€ 105.319,50
- II LIVELLO	2	€ 165.535,60
- IV LIVELLO	4	€ 274.471,30
TOTALE	10	€ 971.950,82

**TOTALE GENERALE
ANNUO**

€

7.026.606,43**IL PRESIDENTE***Avvocato Andrea Annunziata*