



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**DECRETO N. 410 DEL 29.04.2020**

**Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020- 2022.**

**IL PRESIDENTE**

**VISTO** IL D.lgs. 4 agosto 2016, n. 169 di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità di Portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84;

**VISTO** il Decreto n. 74 del 7 marzo 2017 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con il quale viene nominato il Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico settentrionale di cui all'art. 8 della Legge 84/94, così come modificato dal D.lgs. 169/2016;

**VISTO** il Decreto del Presidente n. 2009 del 10 marzo 2017 con il quale è stata costituita l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale;

**VISTO** il Decreto n. 22 del 18 luglio 2017 con il quale il Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale ha conferito l'incarico di Segretario Generale;

**VISTO** il Regolamento di amministrazione e contabilità adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 6, c. 8 della Legge 84/1994, così come modificato dal D.lgs. 169/2016;

**VISTO** il Piano Operativo Triennale 2018-2020 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 6 del 12 ottobre 2017 che delinea le strategie di sviluppo del Porto di Venezia;

**VISTI** il Decreto n. 355 del 2 gennaio 2020 che aggiorna i poteri di rappresentanza e le deleghe e il Decreto n. 392 del 13 marzo 2020 "Poteri di rappresentanza e conferimento deleghe esecutive – integrazione al Decreto n. 355 del 2 gennaio 2020";

**VISTO** il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, gli artt. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e 6-ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";





AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**VISTO** il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;

**VISTA** la Pianta organica vigente approvata dal Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti con Nota M\_TRA/PORTI/9337 del 14 luglio 2009;

**VISTO** il Regolamento per le assunzioni di personale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale di cui al Decreto n. 68 del 2 febbraio 2018, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti con propria Nota prot. n. 19928 del 24 luglio 2018;

**VISTO** il Regolamento per le progressioni di carriera del personale dipendente di cui al Decreto n. 138 del 3 agosto 2018, approvato dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti con propria Nota prot. n. 19928 del 24 luglio 2018;

**VISTO** il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020 approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 6 del 28 ottobre 2019;

**VISTO** l'Assetto organizzativo della Segreteria Tecnico – Operativa di cui al Decreto 226 del 18 gennaio 2019;

**PRESO ATTO** che il Ministero delle "Infrastrutture e Trasporti ha approvato con propria Nota prot. n. 10267 del 21 aprile 2020, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022 trasmesso con Nota AdSP prot. n. 5674 del 9 aprile 2020;

**SENTITO** il Segretario Generale,

**DECRETA**

**ARTICOLO 1- adozione e durata**

Di adottare l'allegato "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022" dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**ARTICOLO 2 – adempimenti e trasparenza**

Il presente Decreto viene pubblicato nel sito, sezione “Amministrazione trasparente”.

Il Presidente  
Dott. Pino Musolino



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI  
DEL PERSONALE  
2020-2022**

Venezia, 8 aprile 2020

## **Premessa**

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni è stato predisposto secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter. Del D.Lgs. 165/2001 e tenuto conto delle Linee di indirizzo emanate del Ministero per la Semplicificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018.

Il D.lgs. 75/2017 ha introdotto delle rilevanti novità in materia di organizzazione del lavoro, reclutamento del lavoro flessibile, sostegno alla disabilità ed in particolare il concetto di fabbisogno di personale, che costituisce un elemento cardine per monitorare nel tempo le consistenze di personale e per affrontare le decisioni in materia di organici, nonché per effettuare previsioni e proiezioni delle dinamiche occupazionali nel settore pubblico.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con specifico provvedimento da parte del Presidente ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione; la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali utili alle attività dell'AdSPMAS sono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego di risorse pubbliche e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa nel rispetto dei vincoli finanziari.

## **La riforma dei Porti**

I nuovi compiti in capo alle Autorità di Sistema Portuale, sono stati determinati dalla diversa *governance* introdotta dalle modifiche del D.Lgs. 169/2016 e s.m.i. alla Legge 84/94, nonché dall'inclusione del Porto di Chioggia nell'ambito territoriale di competenza. E' stato creato quindi un unico sistema portuale nella Laguna di Venezia, ossia – sotto il profilo portuale - un unico contesto geografico, ambientale, sociale ed economico. Un sistema composto da due porti per servire in modo complementare, ognuno con le proprie caratteristiche e specificità, le richieste di un mercato fortemente diversificato.

Per sviluppare i traffici dei Porti di Venezia e Chioggia, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale deve valutare le potenzialità offerte dal contesto economico internazionale, definire il proprio bacino di influenza attuale e potenziale, e adeguare le proprie infrastrutture portuali, e partecipare attivamente alla pianificazione strategica e operativa del territorio di riferimento. La sua azione risponde, nel rispetto della propria autonomia, agli strumenti di pianificazione e agli indirizzi di altre istituzioni nazionali e internazionali.

### **Mission e Piano Operativo Triennale**

Il Piano Operativo Triennale (POT) è lo strumento di programmazione portuale che delinea, a livello locale, le iniziative e le azioni strategiche per lo sviluppo e la crescita del sistema portuale, coerentemente con gli strumenti di indirizzo sovraordinati e in maniera coordinata agli strumenti di pianificazione territoriale.

Per l'AdSPMAS il Piano Operativo Triennale rappresenta l'atto di indirizzo politico e programmatico che, mediante l'analisi delle componenti economica, produttiva e sociale, individua le strategie e gli strumenti più idonei a garantire uno sviluppo equilibrato e coeso di tutte le funzioni proprie dell'Ente ed a valorizzare le relazioni con il territorio nel rispetto delle risorse culturali, ambientali e sociali.

Obiettivo del POT dell'AdSPMAS è, pertanto, promuovere lo sviluppo sostenibile del porto sotto l'aspetto economico, sociale, ambientale e culturale. Venezia non può vivere solo di turismo, ma ha bisogno delle attività ricomprese nell'ambito portuale, che anzi rappresentano un'efficace risposta alla monocultura turistica, così come dello sviluppo di altre attività economiche quali l'artigianato, il commercio e l'industria.

Il POT costituisce l'atto di impegno dell'AdSPMAS, per la costruzione del proprio futuro, attraverso la pianificazione di uno sviluppo che sia in grado di continuare a generare "ricchezza" preservando, al tempo stesso, il patrimonio storico, archeologico, urbano ed artistico integrato in un contesto ambientale, naturale e paesaggistico similmente unici e straordinari. La pianificazione dello sviluppo di un sistema portuale ricadente all'interno di un sito UNESCO, necessita di essere perseguita in un'ottica di sistema che, attraverso un intenso processo di partecipazione, sia in grado di coniugare in maniera costruttiva le attività antropiche con le dinamiche naturali, ambientali e paesaggistiche.

Il Piano Operativo Triennale 2018 -2020, approvato dal Comitato di Gestione con Delibera n. 6 del 12 ottobre 2017, delinea le seguenti strategie di sviluppo dei Porti di Venezia e Chioggia:

<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Politiche Europee	Rafforzare il ruolo di interlocutore presso gli organismi comunitari (Commissione Europea - Dg Move e Agenzia INEA)
	Partecipare in maniera proattiva ai vari gruppi di lavoro nel settore delle infrastrutture dei trasporti e della logistica istituiti dalla Commissione Europea e/o sue Agenzie
	Monitoraggio e analisi delle politiche e della legislazione europee in tema di infrastrutture, trasporti, logistica, ambiente, concorrenza, energie rinnovabili, cooperazione territoriale, ricerca e innovazione
	Monitoraggio e partecipazione al processo di revisione della rete TEN-T
	Monitoraggio delle opportunità messe a disposizione dalla politica marittima europea (fondi strutturali e d'investimento, fondi CEF, Horizon 2020, LIFE+)
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Energia e Ambiente	Redazione del Piano per la sostenibilità energetica ed ambientale
	Aggiornamento del piano di raccolta e gestione dei rifiuti
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Andamento e previsione traffici	Analisi dell'andamento dei traffici marittimi globali per settori (crociere, container, dry bulk, liquid bulk e Ro Ro)



	Analisi dell'evoluzione della flotta mondiale (noli, ordinativi, dismissioni, inutilizzato) per categorie merceologiche
	Analisi dell'evoluzione dei carichi unitari presso il Porto di Venezia per categorie merceologiche
	Analisi dei traffici per settore merceologico
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Attività promozionali per lo sviluppo dei traffici	Attività promozionali per lo sviluppo dei traffici
	Organizzazione di road show
	Partecipazione a fiere di settore
	Organizzazione di eventi di B2B
	Organizzazione di eventi di fidelizzazione
	Organizzazione di eventi di missioni all'estero e di incoming
	Sviluppo di canali di comunicazione innovativi
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Accessibilità nautica	Completamento dell'escavo manutentivo del tratto di sponda ovest del Canale Industriale Ovest
	Attivazione dei lavori per l'escavo manutentivo del Canale Malamocco - Marghera per il tratto compreso tra il curvone di San Leonardo ed i bacini di evoluzione
	Attivazione dei lavori per l'escavo manutentivo dei bacini di evoluzione



	Attivazione dei lavori per l'escavo dei fondali del Porto di Chioggia
	Attivazione di interventi per accrescere il livello di operatività dei porti in termini di riduzione dei tempi di entrata e uscita
	Attivazione di interventi per mitigare le penalizzazioni dovute alle condizioni meteomarine avverse
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Nuovi terminal	Realizzazione studio concettuale finalizzato a valutare l'ipotesi di realizzare una banchina ad alti fondali presso la bocca di Malamocco
	Completamento studi e progettazioni per la realizzazione del nuovo terminal container di Montesyndial
	Realizzazione analisi e progettazione per la costruzione del nuovo terminal crociere nel Canale Industriale Nord
	Realizzazioni di analisi per verificare la fattibilità „giuridica, economica„ ed ambientale dell'escavo del Canale Vittorio Emanuele II
	Completamento terminal Autostrade del Mare di Fusina
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Servizi tecnico nautici	Revisione ed aggiornamento delle vigenti regolamentazioni in collaborazione con le altre istituzioni ed il concessionario
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>



Accessibilità ferroviaria	Realizzazione di indagini di mercato <i>ad hoc</i> con le compagnie di navigazione per valutare potenziali nuovi sviluppi di mercato nei settori Ro Ro e container
	Adeguamento del tracciato ferroviario lungo via dell'Elettricità
	Realizzazione di un deposito/officina presso lo scalo merci di Porto Marghera
	Realizzazione di un collegamento diretto fra la zona sud di Porto Marghera e la rete ferroviaria nazionale
	Realizzazione della seconda fase del SIMA (sistema integrato manovra ferroviaria)
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Accessibilità stradale	Adeguamento di via dell'Elettricità per la separazione di flussi stradali portuali ed urbani
"	" " " "
	Sviluppo di un sistema informativo per il monitoraggio in tempo reale del traffico veicolare nei porti di Venezia e Chioggia
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Accessibilità fluviale	Collaborazione con la Regione del Veneto per potenziare ulteriormente il trasporto via fiume
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
	Aggiornamento tecnologico di LogiS



Accessibilità digitale	Integrazione LogiS con il modello unico di PCS nazionale MUPCS
	Creazione di un sistema GIS avanzato
	Completamento del processo di dematerializzazione dei processi documentali interni
	Estensione della banda larga all'area portuale
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Zona franca	Ampliamento della "Venice Free Zone"
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Sostenibilità ambientale	Realizzazione di nuove infrastrutture per la logistica dell'LNG
	Supporto alla realizzazione, da parte della società Rimorchiatori Riuniti Panfido, di una bettolina per il trasporto ed il bunkeraggio LNG
	Redazione del Piano Energetico Portuale
	Installazione di colonnine per la ricarica di auto elettriche
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Safety e Security	Regolamentazione dell'accesso e il deposito temporaneo delle merci in porto attraverso l'implementazione di sistemi per la loro tracciabilità
	Miglioramento degli strumenti informatici per le ispezioni



	Estensione al porto di Chioggia del Sistema Operativo Integrato per la Sicurezza
	Revisione dei Port Facility Assessment e della Valutazione di Security del Porto
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Rapporto con il territorio	Interventi di riqualificazione delle aree di sovrapposizione porto/città (waterfront antico a Venezia, aree prossime al Parco Vega a Marghera, Isola dei Saloni a Chioggia)
	Interventi di riqualificazione urbana
	Interventi per la valorizzazione del patrimonio demaniale
	Proseguimento del programma "Porto Aperto" e sviluppo del "museo virtuale del porto"
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Occupazione e promozione del capitale umano	Creazione di un osservatorio stabile per il monitoraggio delle dinamiche occupazionale nell'area di Porto Marghera
	Attivazione di percorsi per una maggiore integrazione tra i diversi livelli di istruzione e formazione professionale
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
	AdP Moranzani



Accordi di programma	AdP MISE
	AdP per le bonifiche di Porto Marghera
	AdP per il trasferimento dal Comune di Venezia all'AdSPMAS delle competenze su via dell'Elettricità
<b>Argomento</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
Comunicazione, rapporti con il territorio e relazioni internazionali	Attuazione dello Sportello Unico Amministrativo (SUA)
	Rafforzamento della comunicazione esterna sia rispetto al porto insediato a Marghera che rispetto alla portualità insediata nel centro storico
	Rafforzamento della cooperazione con associazioni di categoria, organismi ed organizzazioni rappresentative del tessuto locale

## Piano della Performance e l'Organismo Indipendente di Valutazione

Il ciclo della *performance* si integra con la programmazione strategica e finanziaria dell'Ente secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che introduce le categorie degli obiettivi generali e degli obiettivi specifici.

Ogni anno il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti procede all'individuazione degli obiettivi finalizzati alla determinazione della parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di sistema portuale, con l'obiettivo di creare uno stretto raccordo tra le priorità dell'indirizzo politico del Governo, la programmazione strategica ed operativa connessa all'azione amministrativa del Ministero ed i compiti attribuiti dall'ordinamento vigente alle Autorità di sistema portuale.

Gli "Obiettivi istituzionali generali" comuni a tutte le Autorità di sistema portuale sono determinati dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nel rispetto del sopracitato raccordo dell'azione

amministrativa con le priorità politiche individuate dall'Amministrazione, a cui si aggiungono gli "Obiettivi strategici particolari" specifici di ogni Autorità di sistema. Attraverso la valutazione del livello di raggiungimento di detti obiettivi, viene determinata la parte variabile dell'emolumento dei Presidenti delle Autorità di sistema portuale.

Tenuto conto degli obiettivi istituzionali dell'Ente assegnati dal Ministero vigilante alle Autorità di Sistema portuale con Direttiva ministeriale e delle azioni individuate nel Piano Operativo Triennale, viene definito annualmente il Piano delle Performance, in cui vengono assegnati gli obiettivi strategici e specifici al Segretario Generale e ai Dirigenti.

L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale ha provveduto alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, come disposto dal Decreto AdSPMAS 107/2018, in accoglimento dei principi e delle norme del D.lgs. 150/2009, del DPR n. 105/2016 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni" e della Delibera ANAC n. 43/2016 "Attestazioni OIV o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e attività di vigilanza dell'Autorità", tenuto conto anche dell'obiettivo istituzionale generale dell'Ente (anno 2017) "Consolidamento della cultura della Trasparenza e della prevenzione della corruzione", tra cui la costituzione di idonei Organismi interni di valutazione (OIV).

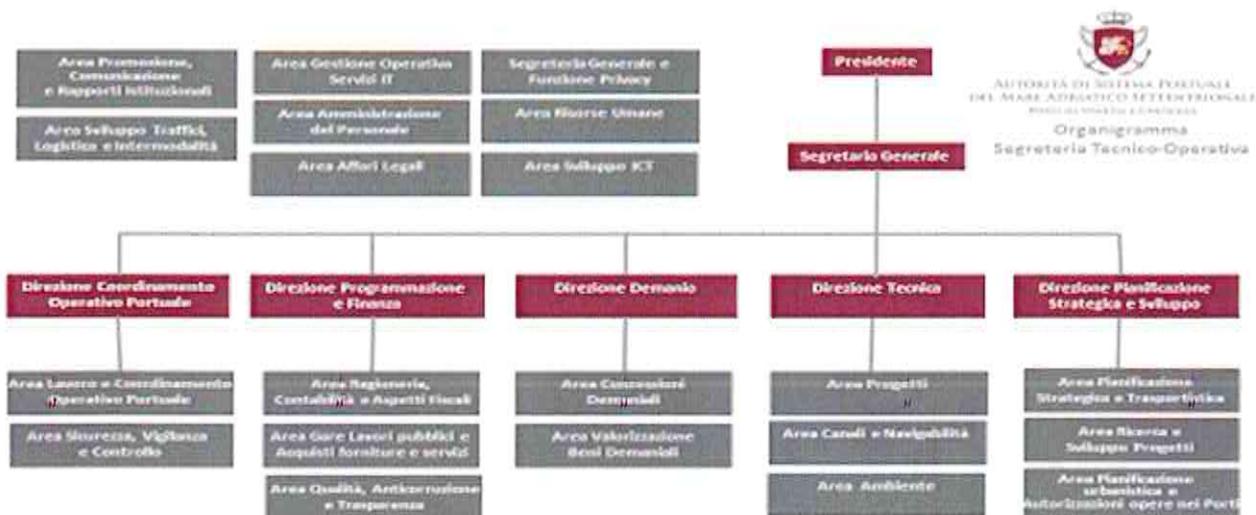
## **Struttura organizzativa**

La Riforma dei Porti ha determinato una revisione della struttura organizzativa dell'Ente in funzione dei nuovi asset, funzioni e finalità. Si è quindi rivista la struttura organizzativa declinata coerentemente con i compiti istituzionali e in funzione dei macro obiettivi individuati nel Piano Operativo Triennale (POT) in linea con il Piano Nazionale della Portualità e della Logistica e la pianificazione degli obiettivi di breve e di medio periodo. Tale processo si inserisce anche negli obiettivi istituzionali dell'Ente del 2017 ovvero la "Ridefinizione dell'organizzazione degli uffici".

Con decreto n. 44 del 27 novembre 2017, è stato definito il nuovo Assetto organizzativo della Segreteria Tecnico-Operativa, che rispondeva alla necessità di qualificare processi di supporto trasversale (Risorse umane, ICT, Qualità, Anticorruzione, Trasparenza Gare Lavori pubblici) e rafforzare alcune funzioni di Staff.

Tale Struttura organizzativa è stata ulteriormente rivista nel 2018 per dare attuazione ai nuovi compiti previsti dalla Riforma dei Porti.

Ad oggi la Struttura organizzativa, che esprime i criteri di fondo con cui viene attuata nell'Ente la divisione del lavoro sia verticale (chi sovrintende e chi è sottoposto) sia orizzontale (chi fa cosa) è così definita:



La Struttura funzionale si basa su cinque articolazione di *line* e una di Staff, a cui sono attribuiti compiti che consentono di identificare la sua funzione e le sue responsabilità.

Le funzioni di line, che raggruppano attività omogenee, sono guidate da Direttori con competenze specialistiche tipiche delle Strutture che presiedono e da cui dipendono altre unità (aree) che si occupano dello svolgimento operativo delle attività assegnate. Ciascun Direttore traduce la strategia aziendale in obiettivi operativi, fornisce le linee di azione, valuta le prestazioni dei collaboratori e

interagisce in una logica sistemica con le altre funzioni. Le funzioni di staff invece sono poste alle dirette dipendenze del Vertice aziendale con compiti trasversali e a vantaggio dell'organizzazione nel suo complesso.

Questa tipologia organizzativa consente una migliore saturazione delle risorse con conseguenti economie di scala, i cui punti di forza sono la specializzazione e l'efficienza.

A ciascuna articolazione di linee o staff viene quindi assegnato del personale suddiviso per profilo professionale e distribuito per livello sulla base della classificazione prevista dal CCNL dei Lavoratori dei Porti. Ad ogni area è assegnato almeno un dipendente con qualifica di Quadro o Funzionario di 1 livello al quale sono assegnate attività e compiti sulla base di provvedimenti organizzativi specifici.

In base all'organigramma è stata effettuata una mappatura delle competenze del personale in servizio per meglio valutare il reale fabbisogno.

Di seguito per ciascuna articolazione organizzativa, vengono illustrati i compiti nonché la consistenza del personale con relativo profilo professionale assegnato.

### **Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale**

La Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale è composta da otto aree a supporto degli organi di direzione dell'Autorità di Sistema Portuale. Si occupa dello sviluppo dei traffici, della logistica e dell'Intermodalità, dell'assistenza e della valutazione giuridica delle questioni legali, della cura dei rapporti istituzionali, delle relazioni con i media e delle attività di promozione e comunicazione, della gestione delle risorse umane, dell'amministrazione del personale, dello sviluppo ICT e della gestione operativa dei servizi IT. Cura inoltre le attività relative al servizio archivistico- protocollo, bibliografico e gli adempimenti connessi alla Privacy. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 102 del 2019.



<b>Segreteria Generale e Funzione Privacy</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	2
Impiegato 2° livello	2
Impiegato 3° livello	1
Impiegato 4° livello	2
<b>Funzione di Staff Progetti Speciali</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro B	1

<b>Area Affari Legali</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

<b>Area Promozione, Comunicazione e Rapporti Istituzionali</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	2
Impiegato 2° livello	2
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

<b>Area Sviluppo Traffici, Logistica e Intermodalità</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-



Area Sviluppo ICT	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	-
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	1

Area Gestione Operativa Servizi IT	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	1

Area Amministrazione del Personale	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	-
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	1

Area Risorse Umane	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	-
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-



### Direzione Coordinamento Operativo Portuale

La Direzione Coordinamento Operativo Portuale è formata da due aree. Si coordina con gli enti, le istituzioni e gli operatori portuali per garantire lo svolgimento delle attività portuali, individuando le modalità operative per migliorarle e aumentare la competitività del porto. Gestisce inoltre gli apparati e la rete di sorveglianza, vigilando sul rispetto delle disposizioni in materia di operazioni portuali, sicurezza e igiene del lavoro. Istruisce le istanze per le autorizzazioni di impresa portuale, per la fornitura dei servizi portuali e per l'esercizio delle attività collaterali. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 107 del 2019.

Area Sicurezza, Vigilanza e Controllo	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	1
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	1
"	"
Impiegato 2° livello	3
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-
Staff Direttore	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro B	1

Area Lavoro e Coordinamento Operativo Portuale	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	1
"	"
Impiegato 2° livello	2
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

### Direzione Programmazione e Finanza

La Direzione Programmazione e Finanza, composta da tre aree, si occupa della programmazione finanziaria dell'Ente, di cui redige il bilancio preventivo e consuntivo, della gestione della tesoreria e delle attività amministrativo-contabili fiscali inerenti a riscossioni e pagamenti. Monitora inoltre le società partecipate e controlla e rendiconta i finanziamenti provenienti da enti esterni. Cura l'attività amministrativa relativa alle gare lavori pubblici e servizi e forniture e gli adempimenti collegati all'Anticorruzione, Trasparenza e Qualità. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 105 del 2019.

<b>Area Ragioneria, Contabilità e Aspetti Fiscali</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	1
Impiegato 4° livello	2
<b>Staff Direttore</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Impiegato 1° livello	1



Area Qualità, Anticorruzione e Trasparenza	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	1
Impiegato 4° livello	-

Area Gare, Lavori Pubblici e Acquisti Servizi e Forniture	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

#### **Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo**

La Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo, formata da tre aree, si occupa della ricerca di nuove opportunità di sviluppo portuale e, in coordinamento con le direzioni dell'Ente, delinea i piani di sviluppo strategico del Porto di Venezia. Studia l'ottimizzazione dei flussi e delle modalità di trasporto che interessano l'infrastruttura portuale e cura la ricerca di finanziamenti (europei, nazionali e regionali) per la realizzazione di progetti di interesse portuale. Cura l'iter istruttorio relativo al rilascio delle autorizzazioni delle opere nei porti. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 103 del 2019.



<b>Area Ricerca e Sviluppo Progetti</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	1
<b>Staff Direttore</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Impiegato 2° livello	1

<b>Area Pianificazione Urbanistica e Autorizzazione Opere nei porti</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	-
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

<b>Area Pianificazione Strategica e Trasportistica</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

### Direzione Demanio

La Direzione Demanio, formata da due aree, cura le istruttorie per il rilascio in concessione dei beni demaniali e le procedure tecniche e amministrative per la verifica e valutazione dei progetti relativi a opere, impianti e manufatti da realizzare nei beni demaniali dati in concessione. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 104 del 2019.

Area Concessioni Demaniali	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	-
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	3
Impiegato 2° livello	3
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	1

Area Valorizzazione Beni Demaniali	
Inquadramento	N. Risorse assegnate
Quadro A	-
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

### Direzione Tecnica

La Direzione Tecnica è composta da tre aree. Si occupa della realizzazione di opere infrastrutturali portuali e della manutenzione ordinaria e straordinaria di strade, reti ferroviarie, banchine, canali di navigazione portuale. Gestisce le questioni di impatto ambientale inerenti alle attività portuali. I compiti, le responsabilità della struttura sono stati definiti con disposizione di servizio n. 106 del 2019.



<b>Area Progetti</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	1
Impiegato 2° livello	2
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-
<b>Staff Direttore</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Impiegato 1° livello	1

<b>Area Ambiente</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	1
Quadro B	-
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	3
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-

<b>Area Canali e Navigabilità</b>	
<b>Inquadramento</b>	<b>N. Risorse assegnate</b>
Quadro A	
Quadro B	1
Impiegato 1° livello	-
Impiegato 2° livello	1
Impiegato 3° livello	-
Impiegato 4° livello	-



## Pianta Organica

La pianta organica vigente è stata deliberata dal Comitato Portuale il 18 giugno 2009 e approvata dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti con nota M\_TRA/PORTI/9337 del 14 luglio 2009.

La composizione è di seguito riportata:

Livello	N. Risorse
Dirigenti	5*
Quadri A	18
Quadri B	13
Impiegato 1° liv.	18
Impiegato 2° liv.	23
Impiegato 3° liv.	9
Impiegato 4° liv.	5

\*Segretario Generale escluso

La consistenza effettiva del personale dipendente è la seguente:

Livello	N. Risorse
Dirigenti	5*
Quadri A	12
Quadri B	11
Impiegato 1° liv.	19
Impiegato 2° liv.	24
Impiegato 3° liv.	3
Impiegato 4° liv.	9

\*comprensivo di un dirigente in aspettativa ai sensi dell'art. 6, c. 5 L. 84/94

## Fabbisogno del Personale

Tenuto conto delle competenze necessarie per lo svolgimento e l'attuazione dei nuovi compiti e funzioni attribuiti alle Autorità di Sistema, di cui al D.Lgs. 169/2016 nonché degli obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale, la determinazione del fabbisogno è stata effettuata mappando le competenze delle risorse esistenti e confrontandole con quelle necessarie. L'Ente ha già provveduto ad una prima riorganizzazione dell'articolazione degli uffici al fine di rendere efficace ed efficiente l'azione amministrativa, coerentemente con le disposizioni normative e di legge, supportata anche da una politica di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane (formazione e valutazione delle performance), nonché da progressioni interne di carriera.

Al fine di rispettare la vigente Pianta organica in termini quantitativi e qualitativi, si espone di seguito la proposta:

### ASSUNZIONI ESTERNE E PROGRESSIONI DA QUADRO DI FASCIA B A QUADRO DI FASCIA A

#### Situazione attuale

consistenza da Pianta organica QA: 18 unità  
consistenza effettiva: 12 unità  
posti liberi QA: 6 unità

Si effettueranno n. 2 progressioni interne da Quadro di fascia B a Quadro di fascia A.

#### Situazione post progressione interna

consistenza da Pianta organica QA: 18 unità  
consistenza al termine della realizzazione della proposta: 14 unità  
posti liberi QA: 4 unità

### ASSUNZIONI ESTERNE E PROGRESSIONI DA 1° LIVELLO A QUADRO DI FASCIA B

#### Situazione attuale

consistenza da Pianta organica QB: 13 unità  
consistenza effettiva: 11 unità  
posti liberi QB: 2 unità

A conclusione del processo su descritto i posti liberi QB diventeranno 4.

Applicando la quota di riserva al 20% dei fabbisogni prevista dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, si effettueranno numero 1 progressioni interne da 1° livello a Quadro di fascia B e n. 3 selezioni pubbliche esterne.

Situazione post progressione interna + selezioni esterne

consistenza QB: 13 unità

consistenza da Pianta organica QB: 13 unità

posti liberi QB: 0 unità.

ASSUNZIONI ESTERNE E PROGRESSIONI dal 4° al 3° LIVELLO
--

Situazione attuale

consistenza da Pianta organica 3° livello: 9 unità

consistenza effettiva: 3 unità

posti liberi 3° livello: 6 unità

Si effettuerà una trasformazione di un contratto di lavoro da tempo da determinato a indeterminato.

Si effettueranno n. 4 progressioni interne da 4° livello a 3° livello.

Si effettuerà n. 1 selezione pubblica per un impiegato di 3° livello.

Situazione post progressione interna e trasformazione da tempo determinato a indeterminato:

consistenza da Pianta organica 3° livello: 9 unità

consistenza 3° livello: 9 unità

posti liberi 3° livello: 0 unità

Situazione post progressione interna e trasformazione da tempo determinato

SITUAZIONE 4° LIVELLO

Situazione post progressione interna

consistenza da Pianta organica 4° livello: 5 unità

consistenza 4° livello: 9 unità

passaggio da 4° livello a 3° livello: 4 unità (vedi sopra)

posti liberi 4° livello: 0 unità

Si riporta di seguito il riepilogo:

N. Progressioni di carriera interne	7
N. Selezioni pubbliche esterne	4
N. Trasformazione	1



La composizione della pianta organica a seguito delle azioni della tabella di cui sopra, è la seguente.

Livello	N. Risorse
Dirigenti	5*
Quadri A	14
Quadri B	13
Impiegato 1° liv.	18
Impiegato 2° liv.	24
Impiegato 3° liv.	9
Impiegato 4° liv.	5

\*comprensivo di un dirigente in aspettativa ai sensi dell'art. 6, c. 5 L. 84/94

Durante la stesura del presente Piano è emersa, dunque, la necessità di richiedere al Ministero vigilante una revisione qualitativa e quantitativa della pianta organica vigente, cui si procederà a seguito dell'approvazioni del presente Piano che permetterà il completamento della prima fase connessa alla copertura dei posti vacanti attraverso selezione pubblica per il reclutamento di personale esterno e attraverso progressioni interne, secondo quanto previsto dal "Regolamento per le assunzioni di personale dirigenziale e non" approvato con nota del MIT DGVPTM/DIV.2/PS Prot. 1698 del 19.01.2018" e dal "Regolamento progressioni interne di carriera" approvato con nota del MIT DGVPTM/DIV.2/FF Prot. 19928 del 24.07.2018 (prot. AdSP MAS n. 9850).

### **Assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68 del 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"**

Per l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale, avendo una dotazione organica superiore alle 50 unità, la quota di riserva prevista è pari al 7%.

Tenuto conto delle recenti cessazioni di personale disabile, l'Ente sottoscriverà a breve con le Strutture pubbliche competenti una convenzione per assolvere all'obbligo di cui sopra in modo graduale e programmato, utilizzando le diverse formule che la stessa norma prevede.

## Lavoro Flessibile

L'Ente ha alle proprie dipendenze numero tre lavoratori a tempo determinato con contratto avente termine nel corso dell'anno 2020. Tali risorse sono rispettivamente impiegate nella Segreteria Generale e Funzione Privacy con inquadramento professionale di impiegato di 2 livello, nell'area Amministrazione del personale con inquadramento professionale di impiegato di 3 livello e nell'area Valorizzazione Beni demaniali con inquadramento professionale di 2 livello.

Attualmente opera in posizione di distacco un'unità con scadenza il 30 giugno 2020.

Nel corso dell'anno 2020 inoltre si prevede di ricorrere all'istituto della somministrazione per il reperimento di numero due unità da inserire presso la Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo al fine di fronteggiare i picchi di lavoro conseguenti alla gestione e realizzazione di progetti europei con oneri a carico degli stessi.

L'individuazione della agenzia per il lavoro verrà effettuata con una procedura ad evidenza pubblica.

## Copertura finanziaria

Il presente Piano Triennale è redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto il costo complessivo del personale è già stato previsto in sede di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2020.

## Ristrutturazione pianta organica

Negli ultimi anni l'organico dell'Ente è stato interessato da profondi cambiamenti derivanti dalla progressiva cessazione di figure professionali di rilievo provenienti dal Provveditorato al Porto di Venezia. Queste figure occupavano livelli elevati (dirigenti, quadri A e B, primi livelli). Alle citate cessazioni si sono aggiunte altre cessazioni per decesso. Tutto ciò ha determinato uno squilibrio tra pianta organica e livelli del personale in attività che si è solo parzialmente superato con alcune assunzioni e progressioni interne. A ciò si aggiunga che nel corso del 2019 è stata finalmente realizzata, seppur ancora in modo parziale, la delimitazione demaniale del porto di Chioggia che comporta un pesante incremento dei carichi di lavoro per una struttura concepita per la sola amministrazione del porto di Venezia. Basti pensare che il porto di Chioggia si trova a 50 Km di



distanza dalla sede dell'AdSPMAS (Venezia) ed è raggiungibile via strada attraverso la SS 309 (Romea), una delle strade più trafficate e pericolose d'Italia. Si dovrà quindi definire un nucleo stabile di presidio presso il porto di Chioggia. Purtroppo non è ancora stato possibile realizzare questa riorganizzazione in quanto non si dispone ancora di una struttura da adibire a sede dell'AdSPMAS, in quanto la sede dell'ASPO non è ancora stata oggetto di acquisizione a demanio marittimo, che si attendeva si concludesse nell'estate del 2019.

Le attività di trasferimento delle competenze da ASPO e Capitaneria di Porto di Chioggia all'AdSPMAS hanno comportato un aumento importante dei carichi di lavoro in tutte le strutture dell'AdSP, con particolare riferimento alle strutture dedicate alla gestione del demanio marittimo, alle attività di sicurezza, alle opere di manutenzione delle infrastrutture portuali, alle attività di autorizzazione alle imprese ex artt. 16 e 17 della legge 84/94, nonché alle attività di pianificazione urbanistica che, tra l'altro, hanno interessato anche il ben più esteso ambito portuale di Venezia e Marghera.

Per questi motivi sono state avviate delle analisi e degli studi propedeutici a una revisione della pianta organica che tenga conto dei nuovi compiti assegnati dalla legge alla nuova Autorità, nel rispetto dei principi di contenimento della spesa per il personale, ispirandosi ai criteri di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità.

La revisione della pianta organica comporterà la modifica del piano triennale dei fabbisogni.