

## PROPOSTA DI VARIAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA DELL'ADSP DEL MAR ADRIATICO CENTRO-SETTENTRIONALE – PORTO DI RAVENNA

### Premesse e motivazioni

Dall'interpretazione incontestata dell'art. 22, comma 5 del Dlgs. 4.8.2016, n. 169, il personale dipendente delle Autorità Portuali passa in continuità di rapporto di lavoro alle dipendenze dell'AdSP che subentra a ciascuna AP.

Pertanto, la neo-istituita AdSP del Mar Adriatico centro-settentrionale ha "ereditato" la Segreteria Tecnico-Operativa e il personale dipendente della preesistente Autorità Portuale di Ravenna, nella configurazione (qualifiche e livelli di inquadramento) risultanti dalla tabella riportata in allegato.

Immediatamente si evince la quasi perfetta identità tra la "pianta organica" ultima approvata e il numero totale dei lavoratori dipendenti, risultando solo vacante 1 posto di livello "Quadro A" del CCNL dei lavoratori dei porti, ovvero del contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti delle A.P. (ieri) e delle AdSP (oggi).

Se si ha riguardo al numero medio dei dipendenti delle sopresse A.P., la consistenza di quelli della ex A.P. di Ravenna non può considerarsi eccessivo, risultando infatti addirittura inferiore ad alcune A.P. parimenti "monoscalo" (es. Livorno, Savona, ecc.), ovvero enti che amministravano un unico porto.

A ciò aggiungasi una distribuzione del personale tra i diversi livelli di inquadramento sicuramente più bilanciata rispetto ad altre A.P.. Palese è ciò se si ha riguardo al fatto che, non considerando il Segretario Generale (che a tal fine neanche è considerato dall'Amministrazione vigilante, ferma rimanendo la sua natura di lavoratore dipendente - dirigente), 2 soli erano (e quindi sono) i dirigenti e 15 i "quadri", conseguentemente oltre i 2/3 dei dipendenti risultavano inquadrati nei "livelli", in parte non trascurabile in livelli medi o medio-bassi, dal 2° in giù.

Siffatta situazione, indubbiamente "virtuosa" se riferita ad azienda produttrice di beni o servizi sul mercato, non trovava riscontro in molte A.P., ma non è esente da perplessità riguardo coerenza, efficacia ed adeguatezza per un ente pubblico, quale era l'A.P., dotato di autonomia organizzativa (quindi nella necessità di fronteggiare le esigenze correnti di amministrazione della struttura); con compiti di amministrazione di realtà complesse quali sono i porti; di regolazione e controllo di molteplici e differenziate attività a contenuto specialistico; di pianificazione dell'ambito portuale; di progettazione e affidamento della realizzazione di importanti (e costosissime!) opere pubbliche.

Al trasformarsi dell'A.P. in A.d.S.P., anche (ma forse soprattutto) in una realtà quale quella del Mare Adriatico centro-settentrionale che non assomma più A.P. (e conseguentemente vede immutato il numero

dei propri dipendenti), quel che erano dubbi divengono certezze. Non può considerarsi adeguata la consistenza di un organico che, ai compiti preesistenti di amministrazione dell'ambito portuale, ne aggiunge ulteriori; rilevanti e in ambito "logistico" vasto al di fuori del territorio propriamente portuale.

Non esaustivamente si pensi a quanto previsto dall'art. 4-bis della legge 84 del 1994 in tema di ambiente; al comma 4, lett. f), dell'art. 6 della stessa legge per ciò che concerne il necessario raccordo con i sistemi logistici retro portuali ed interportuali; alla possibilità (che però è necessità in funzione della crescita di uno scalo marittimo) di collaborazione con Regione, enti locali e amministrazioni pubbliche per disciplinare attività e servizi di comune interesse nel campo della logistica e dell'intermodalità (comma 11, art. 6, legge 84); ai compiti di effettivo coordinamento delle attività svolte in porto da altre amministrazioni; alla necessità di interconnettere il porto con sistemi di reti infotelematiche a supporto della logistica di area vasta.

L'esigenza di intervenire per il rafforzamento della Segreteria Tecnico - Operativa è tanto più forte in considerazione della necessità non più rinviabile di dare risposte tempestive ed efficaci ad istanze che sono anzitutto dell'utenza tradizionale del porto di Ravenna nonché a quelle indicate nei documenti di orientamento strategico nazionale della logistica che hanno determinato i temi - obiettivi contenuti nel primo POT dell'AdSP recentemente approvato. Si citano al riguardo a titolo di solo esempio i "dragaggi" o il potenziamento delle infrastrutture per il naviglio RO-RO e RO-PAX, rinviando, per altri aspetti, alle parti II e III del POT sopra richiamato dove sono elencati e presentati tutti i principali temi-obiettivi strategici per l'AdSP nel triennio considerato dallo stesso POT.

Alle esigenze, che per brevità definiremo "quantitative", si accompagnano quelle che pur con approssimazione possono qualificarsi di adeguamento qualitativo - funzionale della Segreteria Tecnico - Operativa.

Nei circa 20 anni di vita dell'A.P. di Ravenna, si sono aggiunte in capo all'ente funzioni e competenze nuove rispetto a quelle indicate nel testo originario della legge 84 del 1994. A titolo di esempio si pensi alle c.d. "port security" ma anche a quelle conseguenti la scelta dell'ente di svolgere un ruolo attivo sui temi della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, piuttosto che la partecipazione a diversi progetti comunitari o promossi da enti del territorio che hanno indotto modifiche ad adattamenti non solo numerici della pianta organica ma anche all'assetto di quella talché ne risulta alterata l'originaria struttura; tanto alterata, può dirsi, da non riuscire più a cogliersi con certezza il modello di base su cui si è sviluppata. Si intuisce era sostanzialmente una struttura tradizionalmente piramidale progressivamente distorta: dall'assenza di un livello dirigenziale tra alcune aree e il livello del Segretario Generale vertice della struttura, dall'attribuzione ad aree apparentemente di staff di compiti che, invece, sono palesemente di linea o viceversa.

A quanto fin qui detto si deve aggiungere una contingente (ma oggettivamente preoccupante) carenza sul fronte dei responsabili dell'anticorruzione e della "trasparenza" che in tempi brevissimi è intendimento risolvere .

## **PROPOSTA DI NUOVA PIANTA ORGANICA – PRINCIPI CARATTERIZZANTI**

L'ipotesi di nuova pianta organica che qui si prospetta si fonda – conseguentemente quanto detto in premessa – su 3 principi caratterizzanti:

- Rafforzamento delle aree con particolare riguardo e maggiore intensità per quelle nella cui sfera di competenza ricadono i temi-obiettivi strategici di maggior rilievo negli strumenti di pianificazione dell'ente (ovvero il POT) e per quelle corrispondenti a temi che in modo innovativo caratterizzano il nuovo ente AdSP rispetto alla precedente AP;
- Semplificazione - razionalizzazione dell'articolazione della struttura in particolare accorpendo sotto un unico responsabile (di livello dirigenziale) aree aventi profili omogenei;
- Creazione di figure/aree di staff dell'alta dirigenza (anzitutto il Presidente) con compiti di supporto/consulenza anche per le altre aree dell'ente.

Ulteriore elemento caratterizzante consegue dalla natura peculiare dell'Ente AdSP come delineata dal Dlgs. n. 169/2016 che ha modificato la L. n. 84 del 1994. Ovvero un ente pubblico non economico, sostanzialmente una pubblica amministrazione ma con significativi tratti di specialità:

- L'autonomia organizzativa;
- Le funzioni di regolazione nell'ambito economico e logistico, settori per loro natura caratterizzati da dinamiche fortemente e velocemente evolutive;
- Il rapporto di lavoro dei propri dipendenti, privatistico come nell'impresa.

Partendo da tali considerazioni di contesto si ipotizza una struttura dell'ente semplice e snella ma avente impianto fortemente simile a consueti modelli tipici delle pubbliche amministrazioni/enti pubblici: contenute strutture di staff a supporto degli organi dell'ente e degli uffici di "linea"; strutture di linea specializzate per ambiti di azione e materie specifiche, aventi punto di coordinamento nella figura del Segretario Generale con un'organizzazione interna flessibile (fermi rimanendo numero di addetti e qualifiche relative, definite secondo quanto per consuetudine richiesto dall'Amministrazione vigilante).

## **STRUTTURA DESCRITTIVA DELL' IPOTESI DI NUOVA PIANTA ORGANICA**

### **UFFICI DI STAFF**

- Segreteria organizzativa – funzioni di segreteria del Presidente e del Segretario Generale, ufficio protocollo. 3 addetti: 1 di 2° livello, 2 di 3° livello.
- Ufficio legale e affari giuridici – Preposto: 1 unità con inquadramento economico e normativo di livello dirigenziale, responsabile anche della trasparenza e anticorruzione. 3 addetti: 1 Quadro A, 1 Quadro B, 1 impiegato amministrativo 3° livello.

- Ufficio relazioni esterne e promozione – cura le relazioni esterne, per conto del Presidente e dell'ente in genere, le iniziative promozionali, la rassegna stampa – Preposto 1 Quadro A. 2 addetti 1° livello.
- Ufficio programmazione e sviluppo (alle dirette dipendenze del Segretario Generale). Elaborazione studi, analisi e valutazioni economiche dei progetti/azioni dell'ente a supporto degli organi, dell'alta dirigenza, delle direzioni dell'ente - Preposto 1 Quadro A. 2 addetti, 1 Quadro B, 1 impiegato amministrativo 1° livello.
- Ufficio supporto tecnico per le attività di coordinamento (alle dirette dipendenze del Segretario generale). Nelle more dei provvedimenti di definizione dello Sportello Unico Amministrativo (SUA) assicura il supporto per le attività di interfaccia verso l'utenza del porto, le altre amministrazioni/enti. 2 addetti, 2 impiegati amministrativi 2° livello.

## **UFFICI DI LINEA**

1. Direzione amministrazione, bilancio e risorse umane;
2. Direzione tecnica;
3. Direzione operativa.

Fermo rimanendo che appare più che opportuno assicurare un'ampia flessibilità organizzativa delle articolazioni di linea, onde meglio adattare l'organizzazione alle mutevoli ed evolutive esigenze senza inutili ed onerose rigidità, si indica di seguito l'articolazione interna di massima di quelle articolazioni ed il numero complessivo massimo degli addetti con relativo livello di inquadramento a regime. L'effettiva ripartizione/assegnazione del personale è quindi rimessa ad una periodica valutazione degli organi dell'ente ed alla responsabilità organizzativa dei dirigenti preposti alle singole Direzioni ed al Segretario Generale.

### **1. Direzione Amministrazione, bilancio, risorse umane - Dirigente**

- Area amministrazione e bilancio: Capo area – Quadro A;
- Area gestione risorse umane e AA.GG. : Capo area - Quadro A;
- Ufficio finanziario (alle dirette dipendenze del dirigente).

Addetti alla Direzione (in aggiunta ai Capo area): 3 Quadri B, 4 impiegati amministrativi 1° livello, 5 impiegati amministrativi 2° livello, 2 impiegati amministrativi 3° livello, 2 impiegati 4° livello.

Totale unità di lavoro della Direzione: 1 Dirigente; 18 addetti.

## 2. Direzione Tecnica – Dirigente

- Area gare e contratti: Capo area – Quadro A;
  - Area progettazione e gestione interventi: Capo area - Quadro A;
  - Area sicurezza, ambiente, igiene, qualità: Capo area – Quadro A;
- Servizio monitoraggio e rendicontazione (alle dirette dipendenze del dirigente);
- Servizio tecnico amministrativo (alle dirette dipendenze del dirigente).

Addetti alla Direzione (in aggiunta ai Capo area): 5 Quadri B, 10 impiegati (amministrativi e tecnici) 1° livello, 6 impiegati (amministrativi e tecnici) 2° livello, 1 impiegato tecnico 4° livello.

Totale unità di lavoro della Direzione: 1 Dirigente; 25 addetti.

## 3. Direzione operativa – Dirigente

- Area demanio, operazioni e servizi portuali : Capo area – Quadro A;
- Area logistica e intermodalità, IT e security : Capo area – Quadro A.

Addetti alla Direzione (in aggiunta ai Capo area): 3 Quadri B, 7 impiegati (amministrativi e tecnici) 1° livello, 3 impiegati (amministrativi e tecnici) 2° livello, 3 impiegati amministrativi 3° livello.

Totale unità di lavoro della Direzione: 1 Dirigente; 18 addetti.

**Consistenza complessiva della pianta organica proposta:** 4 Dirigenti; 75 quadri e impiegati.

**Consistenza complessiva della pianta organica attuale:** 2 Dirigenti; 57 quadri e impiegati.

## **Considerazioni esplicative.**

Come in parte già detto, la pianta organica dell'ente è il disegno ottimale tendenziale nella situazione e alla luce degli obiettivi adottati ad oggi dall'ente stesso .

Pertanto la pianta organica deve necessariamente essere concepita – ed in tal senso si è agito in questo caso - avendo prioritaria attenzione alle esigenze strutturali dell'ente stesso, piuttosto che a contingenze specifiche o esigenze di altro tipo.

Il percorso di strutturazione/completamento della copertura delle vacanze della nuova pianta organica allorché approvata, sarà pertanto progressivo, frutto di una attenta verifica delle priorità (oltreché delle risorse di bilancio) dell'ente, nonché subordinato alla verifica di opportunità di ricorrere all'acquisizione di servizi all'esterno al fine di contenere i costi fissi.

Nel progressivo percorso di strutturazione organizzativa secondo il modello delineato, nel rispetto delle previsioni di legge e di quelle del CCNL applicato ai lavoratori dipendenti delle AdSP, per la copertura dei posti vacanti si ricorrerà tanto all'assunzione di nuove risorse mediante procedure selettive esterne quanto a procedure selettive riservate a personale già alle dipendenze dell'ente nonché mediante progressioni di carriera (passaggi di livello) di personale interno, sulla base di apposita regolamentazione che allo scopo sarà adottata previa acquisizione del parere del Comitato di gestione; informativa alle OO.SS. e comunque trasmesso all'Amministrazione vigilante. Tutto ciò con l'obiettivo di poter disporre – con l'aggiunta di mirate iniziative formative – di un mix di percorsi/strumenti tali da assicurare le migliori opportunità per l'ente e per il personale già oggi dipendente.

Si ribadisce altresì che, ferma rimanendo la consistenza complessiva che sarà approvata, per ragioni di efficienza, contenimento dei costi ed ottimizzazione della gestione e valorizzazione delle risorse umane, la ripartizione del personale stesso all'interno delle singole Direzioni può essere variata per motivate esigenze, anche temporanee, su disposizione del dirigente responsabile, previa informativa al Segretario Generale.

Parimenti per quanto riguarda gli uffici di staff su disposizione del Presidente/Segretario Generale.

In allegato, per completezza e chiarezza, tabella comparativa tra la Pianta organica attuale e quella proposta, illustrata nella presente, con indicazione delle unità di personale per livello di inquadramento.

**28 giugno 2017**

TABELLA COMPARATIVA TRA PIANTA ORGANICA VIGENTE E NUOVA PIANTA ORGANICA PROPOSTA

<u>Inquadramento</u>	<u>Pianta Organica vigente - n. unità personale</u>	<u>Organico in servizio</u>	<u>Nuova Pianta Organica proposta - n. unità personale</u>	<u>Incremento</u>
<i>Dirigenti</i>	2	2	4	2
<i>Quadro A</i>	9	7	10	1
<i>Quadro B</i>	7	6	13	6
<i>1° livello</i>	16	17	23	7
<i>2° livello</i>	11	11	18	7
<i>3° livello</i>	9	12	8	-1
<i>4° livello</i>	5	3	3	-2
<i>5° livello</i>	///	///	///	
<b>TOTALE</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>20</b>