

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****c) Dialogo con la realtà territoriale**

Riguardo alla relazione con la collettività territoriale, nel 2014 è stata messa in atto una serie di attività a tutto tondo, mirate alla promozione del porto di oggi e alla conoscenza delle strategie di più ampio respiro per il porto del domani. Si è puntato a fidelizzare gli stakeholder locali, nazionali, ma anche esteri investendo su azioni formative sul porto inserite nelle varie manifestazioni cui si è dato supporto, nonché coinvolgendo gli operatori e i rappresentanti della comunità portuale per una loro testimonianza.

Il 2014 è stato un anno caratterizzato anche da numerosi eventi organizzati per promuovere insieme a stakeholder come Università e mondo Accademico la discussione su **tematiche collaterali alla portualità** come gli **aspetti sociali della stessa**, quali il suo rapporto con la collettività locale, o gli aspetti di tutela ambientale e quelli legati alla safety.

Tra le azioni condotte si citano:

- Logistics Career Day - evento di presentazione delle professioni del Porto di Venezia e di promozione delle attività di Porto Aperto;
- Partecipazione al Progetto FOSCAMUN - presentazione dei progetti di sviluppo del porto a 100 Liceali di tutto il mondo;
- Presentazione dello sportello Youth Corner - porta d'ingresso al Porto e strumento di orientamento per i giovani alla logistica e alle sue professioni;
- Consolidamento della relazione con le associazioni del territorio, costruendo progetti di comunicazione ad hoc, come nel caso di:
 - 36^a Su e Zo per i ponti – il “Punto Porto” si amplia per offrire sempre maggiori servizi ai partecipanti alla manifestazione;
 - Venicemarathon: continua il supporto a “Venezia Accessibile”, che prevede il mantenimento delle rampe sui ponti per più mesi, e al

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

contempo viene inaugurata l'adesione al "Charity Program" a favore dei cassintegrati di Marghera:

- Safety Day, Conferenza Finale Safeport, Festival della sicurezza
- Collaborazione con la Municipalità di Marghera – nel contesto del programma "Porto Aperto" per l'organizzazione di iniziative per bambini e ragazzi;
- Progetti con le Università per fidelizzazione studenti: lezioni in aula e visite al porto;
- Rispetto alle associazioni che operano nel sociale a favore del porto:
 - Stella Maris è stata instaurata una collaborazione per le visite al porto e per l'assemblea ISWAN;
 - San Vincenzo Gruppo Az.le G. Taliercio è - collaborazione per attività socialmente utili rivolte alla realtà di Marghera;
 - Caritas: strutturazione di una Convenzione che prevede la collaborazione dei due soggetti in attività socialmente utili.

Nuove tecniche, strumenti e canali di comunicazione

Le attività di comunicazione hanno puntato sull'innovazione con la realizzazione di strumenti multimediali inediti (ci si riferisce soprattutto all'edicola digitale del Porto di Venezia creata sugli store multimediali ove sono state pubblicate delle app monografiche per filiera portuale), sulla realizzazione e utilizzo di video come veicolo di maggiore impatto rispetto a messaggi e contenuti complessi, sul rinnovo del sito del porto con l'inserimento di nuove sezioni e una completa rivisitazione dell'interfaccia dell'home page e dell'organizzazione dei contenuti anche a seguito dell'evoluzione delle esigenze comunicative e amministrative (vedi per esempio la costruzione ex novo del sito transitorio dell'ente relativo all'Amministrazione Trasparente), sull'utilizzo dei social network per intervenire in modo più ampio nel coinvolgimento dell'opinione pubblica sui temi connessi allo sviluppo del porto.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

A tal riguardo, di seguito le principali innovazioni:

- realizzazione di 3 applicazioni multimediali per filiera accessibili su google play e app store;
- attivazione blog Venice Alive;
- rinnovo blog off shore;
- rinnovo sito web;
- attivazione di nuovi canali: testate internazionali;
- contributo di comunicazione alla realizzazione del video sul terminal Fusina e sul progetto Adriamos;
- contributo di comunicazione alla realizzazione del video sulla mama vessel.

Controllo di Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Le azioni dell'area nel corso del 2014 si sono concentrate su due gruppi di attività, il primo collegato all'attività ordinaria dell'area, mentre il secondo, riferito ad un ruolo trasversale alle strutture e di condivisione di progetti comuni.

Come previsto si è tenuto l'audit interno per il Sistema Gestione Qualità integrato con il sistema Gestione Ambientale. L'audit è stato svolto da personale interno specificatamente formato sulle norme ISO e sul funzionamento dell'Ente.

Negli incontri si sono riesaminati gli indicatori individuati al fine di sensibilizzare le strutture coinvolte nei processi dell'Ente sull'importanza del monitoraggio e della misurazione.

A seguito dell'audit interno si è svolto il riesame della direzione che si è concentrato su alcuni indicatori di processo e sulle osservazioni emerse a seguito dell'audit interno e sulle raccomandazioni emerse in sede di audit da parte dell'Ente di Certificazione.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

L'Autorità Portuale di Venezia ha avuto la ricertificazione della conformità del proprio Sistema di Gestione della Qualità nel corso del 2014. L'audit di verifica dell'ente di certificazione, conclusosi positivamente, non ha rilevato non conformità gravi, ma alcune raccomandazione che sono state prese in carico nel corso dell'anno.

Nel corso del 2014 sono state aggiornate le seguenti procedure al fine di recepire quanto previsto dalle nuove normative introdotte di recente:

PR02	Protocollo e tenuta sotto controllo dei documenti di registrazione
PR03	Gestione delle non conformità
PR04	Audit interni sistemi di gestione
PR08	Affidamento di forniture, servizi e lavori per la direzione tecnica
PS06	Approvvigionamento Direzione Tecnica
PR20	Esecuzione interventi Direzione Tecnica
PR10.1	Gestione della formazione
PR10.2	Reclutamento, selezione inserimento

Con decreto n. 1665 del 15 maggio 2014 è stato aggiornato l'elenco dei procedimenti amministrativi, suddividendo i procedimenti amministrativi dell'Ente per le direzioni e identificando per ognuno:

- n. progressivo;
- Procedimento (da parte di istanza o d'ufficio);
- Descrizione (oggetto del procedimento);
- Normativa di riferimento;
- Responsabile Procedimento, Mail istituzionale, Rif. Telefonici;
- Adozione provvedimento;
- Area Competente, mail istituzionale, Rif. Telefonici;
- Termini;
- Durata (atto), link altri procedimenti, eventuali oneri per utenti;
- Moduli o formulari da pubblicare;
- Soggetto con potere sostitutivo, mail istituzionale, rif. Telefonici.

L'Autorità Portuale di Venezia nel corso del 2013 ha iniziato un percorso orientato ad una gestione strategica delle risorse umane volto ad allineare lo sviluppo delle risorse umane con gli obiettivi strategici dell'organizzazione (POT) al fine di migliorarne le performance.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

Tenuto conto di ciò, l'Autorità Portuale di Venezia ha individuato le principali aree di intervento al fine di migliorare e sviluppare le prassi e i sistemi che influenzano i comportamenti e le prestazioni dei propri dipendenti per una maggiore efficienza aziendale ed una maggiore qualità dei servizi e delle prestazioni, non potendo prescindere dal suo fine ultimo ossia dare un contributo alla comunità territoriale:

- Gestione della Formazione come Centro di Formazione;
- Analisi, mappatura e sviluppo delle competenze organizzative ed individuali;
- Valutazione delle prestazioni in un'ottica di *performance* aziendale;
- Sviluppo e gestione della comunicazione interna;
- Analisi e sviluppo di politiche di Welfare aziendale.

In particolare nel 2014 sono stati avviati, implementati e sviluppati:

- Piano Formativo Triennale 2013-2015;
- Sistema di valutazione della prestazione, collegato agli obiettivi aziendali definiti dal POT;
- Analisi e avvio di iniziative di Welfare Aziendale;
- Percorsi di orientamento formativo e di inserimento;
- Sistema informativo per la gestione delle risorse umane che sia in grado di seguire l'attività che riguarda la vita lavorativa del dipendente fornendo un accesso integrato, istantaneo e veloce alle informazioni.

Il Piano Formativo Triennale dell'Autorità Portuale di Venezia, introdotto nell'aprile 2013, è lo strumento attraverso cui l'Ente governa l'interno processo della formazione, monitorando l'efficacia, l'efficienza degli interventi formativi coerenti con la strategia e gli obiettivi aziendali (POT 2013-2015) anche in un'ottica di razionalizzazione dei costi.

A seguito dell'analisi dei fabbisogni formativi, nel corso del 2014 si è proceduto con la Revisione del Piano Formativo aziendale al fine di poter allineare le conoscenze e le competenze alle esigenze organizzative e più in generale ai cambiamenti di carattere normativo e di mercato al fine di una maggiore competitività.

La gestione della Formazione per l'anno 2014 ha avuto i seguenti risultati:

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

70 gli eventi formativi;

Eventi/giornate formativi per area tematica individuata nel piano formativo:

- amministrazione del personale: 4 eventi – 6 giornate formative;
- amministrazione, finanza e controllo: 5 eventi – 25 giornate formative;
- archivistica : 3 eventi – 1,5 giornate formative;
- comunicazione: 1 evento – 2 giornate formative;
- formazione manageriale : 3 eventi – 4 giornate formative;
- information communication technology : 2 eventi – 15 giornate formative;
- legale/amministrativo: 4 eventi – 7 giornate formative;
- logistica portuale e dei trasporti: 16 eventi – 29 giornate formative;
- normativa ambientale: 4 eventi – 9 giornate formative;
- normativa demaniale: 1 evento – 1 giornata formativa;
- personale organizzazione: 5 eventi – 7 giornate formative;
- politiche europee, progettazione comunitaria: 1 evento – 2 giornate formative;
- progettazione, esecuzione e direzione lavori: 3 eventi – 4 giornate formative;
- sicurezza: 6 eventi – 18 giornate formative;
- valorizzazione e sviluppo risorse umane: 3 eventi – 2,5 giornate formative;
- anticorruzione e trasparenza: 7 eventi – 9 giornate formative (revisione piano formativo 2014);
- management and performance skills: 2 eventi – 4 giornate formative (revisione piano formativo 2014):

447 il numero totale dei partecipanti

3.040 il totale ore formazione

28 gli enti/istituti coinvolti

1.424 il totale ore formazione in house (47% del totale ore formazione)

1.616 il totale ore formazione outsourced

114 il totale ore “formazione sul campo presso terminal, ...” (formazione outsourced)

€ 119.481,40 il costo totale corsi di formazione

€ 15.800,00 formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (compresi nel costo totale)

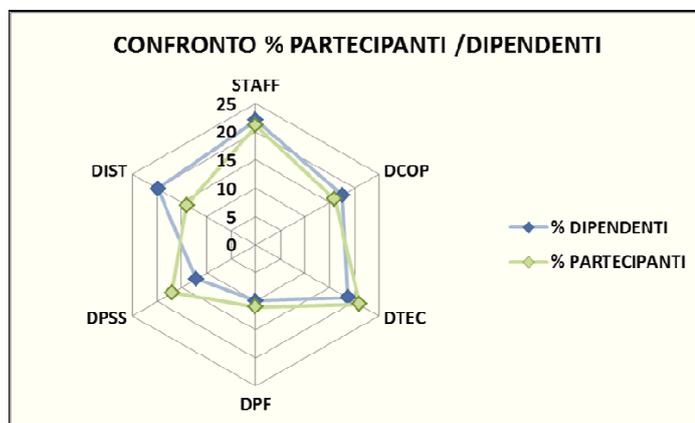
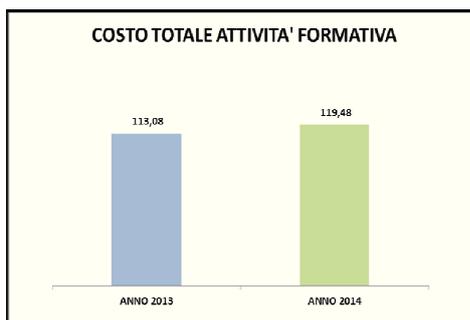
€ 21.340,00 il costo totale trasferita per corsi di formazione

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA

Rendiconto Generale 2014

18% i costi trasferta formazione/costo totale formazione

Di seguito si riportano dei grafici che meglio rappresentano l'azione formativa svolta confrontando nel biennio 2013-2014 i risultati raggiunti.



AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

In un'ottica di coerenza strategica e di maggiore efficienza dell'Ente è stato implementato nel corso del 2013 il sistema di valutazione della prestazione collegato agli obiettivi individuati dal POT 2013-2015.

Nel 2014 in un'ottica di continuo miglioramento, tale sistema di Misurazione e Valutazione della Prestazione è stato aggiornato per renderlo più efficace attraverso:

- definizione di risultati e comportamenti attesi funzionali alla Policy aziendale;
- individuazione di indicatori specifici e misurabili;
- differenziazione delle prestazioni;
- formazione dei valutatori all'utilizzo del Sistema;
- comunicazione delle regole del Sistema di ricompense;
- verifica, feedback e partecipazione continuativi della prestazione da parte del personale dirigente nel corso dell'anno;
- monitoraggio e governo di tutte le fasi del processo di Valutazione attraverso il Nucleo di valutazione come garanzia di equità e trasparenza.

Nel corso dell'anno 2014 l'Autorità Portuale di Venezia ha introdotto alcune iniziative di Welfare aziendale volte ad influenzare e migliorare la qualità della vita attuale e futura dei dipendenti anche attraverso politiche di conciliazione lavoro-famiglia.

Di seguito le principali iniziative introdotte, implementate e sostenute:

servizi per la Salute - Convenzioni per programmi di prevenzione e visite mediche specialistiche (Fondazione Banca degli Occhi, Centro di Medicina, Ospedale Villa Salus);

servizi per il Trasporto - Convenzione con il Mobility Manager di Area del Comune di Venezia per Abbonamenti annuali scontati e rateizzati in busta paga per 12 mensilità;

servizi per l'Educazione, istruzione, cultura e tempo libero – Aggiornamento del Regolamento del Circolo aziendale del Porto di Venezia;

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**

valorizzazione e sviluppo delle competenze professionali: concorso di idee per l'innovazione – strumento volto a rendere partecipe il personale dell'Ente nell'individuazione di soluzioni organizzative in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi interni e/o esterni, l'ottimizzazione dei processi di lavoro, la razionalizzazione delle risorse con un impatto sulle performance dell'Ente portando economie di spesa o maggiori entrate. Tale iniziativa ha visto il coinvolgimento di circa 40 dipendenti e la presentazione di 18 progetti.

Al fine di pianificare con maggiore efficacia le proprie azioni, l'Autorità Portuale di Venezia ha approfondito le esigenze di Welfare aziendale nell'ottobre del 2014 con l'invio di un questionario a tutti i dipendenti al fine di analizzare le caratteristiche del personale ed i loro bisogni.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014*****Amministrazione del personale*****Pianta organica**

L'attuale dotazione organica della Segreteria Tecnico – Operativa è stata approvata con delibera del comitato portuale n. 6 del 2009 e dal Ministero dei Trasporti con nota prot. M_TRA/DINF/9337 del 14 luglio 2009, ed è composta come segue:

	Dirig.	Quadri A	Quadri B	Impiegati di 1° livello	Impiegati di 2° livello	Impiegati di 3° livello	Impiegati di 4° livello	Totale
Personale della Segreteria Tecnico - Operativa	5*	18	13	18	23	9	5	91

* escluso il Segretario Generale

Al 31 dicembre 2014 la consistenza numerica del personale dipendente dell'Autorità Portuale è pari a 89 unità, così suddiviso:

Posizioni	Pianta Organica approvata	Copertura effettiva dell'organico	Personale in esubero (o in distacco)
DIRIGENTI	5	5	0
QUADRI	31	27	1***
IMPIEGATI	55	55 + 2**	2*
OPERAI	0	0	0
TOTALI	91	89	3

* Indica il personale in distacco

** Indica il personale a tempo determinato

*** Indica il personale in esonero ex art. 72 D.L. 112/2008

N.B. Il Segretario Generale non è incluso

Il numero dei dipendenti in posizione di distacco è di 2 unità, con oneri a carico delle amministrazioni distaccatarie.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****Andamento delle assunzioni e delle cessazioni**

Nel corso dell'anno 2014 ci sono state complessivamente otto assunzioni, di cui due a tempo indeterminato (un funzionario di 1° livello e un impiegato specialista in sistemi amministrativi di 2° livello) che sono state inserite rispettivamente in Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo (Area Pianificazione Strategica) e in Direzione Tecnica (Area Gare e Appalti).

I rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati nel corso dell'anno sono stati collegati alle seguenti esigenze:

- alla sostituzione di personale assente per maternità appartenente all'Area Canali e Navigabilità e all'Area Concessioni Demaniali (n. 2 unità);
- allo sviluppo della parte tecnica dei progetti europei SAFEPOR e GREENBERTH, con oneri a totale carico dell'Unione Europea (n. 2 unità);
- a temporanee esigenze produttive della Direzione Programmazione e Finanza e della Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale, conseguenti al fisiologico *turn over* dell'organizzazione (n. 2 unità).

Nel corso dell'anno si è ricorso anche al lavoro somministrato per la copertura di fabbisogni conseguenti ad assenze per maternità (due unità).

Ci sono state inoltre 7 cessazioni per dimissioni volontarie e per quiescenza, così suddivise: tre quadri A (di cui uno in posizione di esubero), due Quadri B, un impiegato di 1° livello e un impiegato di 4° livello.

Andamento della composizione del personale

La composizione del personale dell'Autorità Portuale di Venezia dal 2013 al 2014 ha registrato le dinamiche indicate nelle tabelle sotto riportate:

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****Segreteria Tecnico-Operativa**

		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
2013	Personale della Segreteria Tecnico - Operativa	6	30	56	92
2014	Cessazioni		4	2	6
	Assunzioni			2 + 2**	4
	Passaggi di livello		1	-1	0
	Personale della Segreteria Tecnico - Operativa	6	27	57	90
N.B.:	Il Segretario Generale è incluso fra i Dirigenti				
	** a tempo determinato				

Personale in posizione di distacco presso terzi

		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
2013	Personale in posizione di distacco	0	1	2	3
2014	Personale in posizione di distacco cessato	0	1	0	1
	Personale in posizione di distacco	0	0	2	2

Analizzando la composizione dell'organico della Segreteria Tecnico-Operativa emergono i seguenti principali fenomeni:

⇒ L'età media dei dipendenti è di circa 43,5 che, nel corso dell'anno, è rimasta sostanzialmente inalterata;

⇒ L'anzianità media di servizio è di circa 12 anni con una diminuzione di un anno rispetto al 2013;

⇒ Il numero dei laureati sia tra gli uomini sia tra le donne risulta essere in costante crescita.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****Orario di lavoro**

L'orario di lavoro del personale dell'Ente ha una durata settimanale di 38 ore.

Dal 1° dicembre 2014 è stato introdotto una nuova modalità di svolgimento dell'orario di lavoro nella logica del "Flexi Time", le cui principali novità sono le seguenti:

- una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti, con possibilità di usufruire di permessi orari recuperabili nel mese stesso;
- fruizione delle ferie ad ore.

E' stata inoltre confermata la possibilità, per periodi limitati, di usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un'ulteriore modalità di svolgimento dell'orario di lavoro, cd. "banca ore", con compensazioni orarie multi periodali. Tale modalità è stata utilizzata da sette dipendenti.

L'obiettivo che si è posto l'Ente con l'introduzione di regole che consentano maggior flessibilità è di facilitare la conciliazione della vita personale con quella lavorativa, al fine di creare condizioni lavorative che portino serenità nell'affrontare le esigenze quotidiane con conseguente ricaduta d'incremento della produttività.

Per la stessa politica, sono stati trasformati, a seguito di richiesta, due rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un tempo limitato.

Alla data del 31 dicembre 2014 il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale era di otto unità, così suddiviso:

Ore di lavoro	N. Dipendenti
20 ore (52,63%)	2
25 ore (65,79%)	1
30 ore (78,95%)	2
32 ore (84,21%)	1
34 ore (89,47%)	1
35 ore (92,10%)	1

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****Tassi di assenza**

I tassi di assenza registrati nell'anno sono indicati nelle tabelle sotto riportate.

1° trimestre

Personale suddiviso per uffici dirigenziali	Percentuale di assenza su ore totali potenzialmente lavorabili	Suddivisione per tipologia			
		Assenza per ferie	Assenza per malattia	Assenze per maternità	Assenze altre
Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale	19,20%	5,38%	3,12%	9,03%	1,68%
Direzione Tecnica	8,22%	5,79%	1,45%	0,73%	0,25%
Direzione Coordinamento Operativo	16,97%	7,13%	2,95%	1,82%	5,06%
Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo	7,71%	4,57%	2,34%	0,30%	0,51%
Direzione Affari Istituzionali e Demanio	16,63%	6,85%	4,67%	2,46%	2,65%
Direzione Programmazione e Finanza	9,65%	3,34%	5,71%	0,00%	0,60%
Personale in distacco presso terzi	38,32%	27,80%	10,52%	0,00%	0,00%
MEDIA APV	14,64%	6,59%	3,45%	2,61%	1,98%

2° trimestre

Personale suddiviso per uffici dirigenziali	Percentuale di assenza su ore totali potenzialmente lavorabili	Suddivisione per tipologia			
		Assenza per ferie	Assenza per malattia	Assenze per maternità	Assenze altre
Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale	18,82%	9,46%	2,56%	5,31%	1,49%
Direzione Tecnica	13,45%	9,51%	1,89%	1,48%	0,56%
Direzione Coordinamento Operativo	23,86%	9,66%	12,69%	0,94%	0,57%
Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo	11,63%	7,54%	2,58%	0,00%	1,51%
Direzione Affari Istituzionali e Demanio	22,83%	10,37%	7,84%	2,33%	2,29%
Direzione Programmazione e Finanza	8,74%	7,00%	1,29%	0,00%	0,44%
Personale in distacco presso terzi	28,04%	16,45%	11,60%	0,00%	0,00%
MEDIA APV	17,97%	9,51%	5,45%	1,83%	1,19%

3° trimestre

Personale suddiviso per uffici dirigenziali	Percentuale di assenza su ore totali potenzialmente lavorabili	Suddivisione per tipologia			
		Assenza per ferie	Assenza per malattia	Assenze per maternità	Assenze altre
Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale	31,64%	20,40%	2,36%	7,13%	1,74%
Direzione Tecnica	28,92%	21,55%	1,53%	5,26%	0,58%
Direzione Coordinamento Operativo	28,95%	18,83%	7,99%	1,16%	0,98%
Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo	19,76%	17,74%	1,48%	0,00%	0,54%
Direzione Affari Istituzionali e Demanio	31,17%	18,81%	2,27%	8,66%	1,43%
Direzione Programmazione e Finanza	19,92%	19,05%	0,40%	0,00%	0,46%
Personale in distacco presso terzi	16,06%	16,06%	0,00%	0,00%	0,00%
MEDIA APV	27,78%	19,53%	2,80%	4,42%	1,03%

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014**4° trimestre

Personale suddiviso per uffici dirigenziali	Percentuale di assenza su ore totali potenzialmente lavorabili	Suddivisione per tipologia			
		Assenza per ferie	Assenza per malattia	Assenze per maternità	Assenze altre
Struttura di Staff del Presidente e del Segretario Generale	19,99%	5,61%	3,30%	8,96%	2,12%
Direzione Tecnica	14,83%	5,60%	2,38%	5,27%	1,56%
Direzione Coordinamento Operativo	11,47%	8,02%	2,22%	0,58%	0,65%
Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo	9,40%	5,52%	3,12%	0,00%	0,75%
Direzione Affari Istituzionali e Demanio	21,47%	8,72%	3,47%	7,12%	2,16%
Direzione Programmazione e Finanza	10,47%	8,06%	1,41%	0,19%	0,81%
Personale in distacco presso terzi	15,79%	15,79%	0,00%	0,00%	0,00%
MEDIA APV	15,65%	7,06%	2,71%	4,44%	1,45%

Tale analisi, evidenzia che il tasso di assenza rientra nei parametri fisiologici, soprattutto per quanto concerne l'assenza per malattia, al di sotto della soglia di riferimento del 4% (circa 10 giornate di assenza per malattia annue), anche in comparazione con i dati pubblicati da altre amministrazioni pubbliche del territorio.

E' opportuno rilevare le seguenti dinamiche per quanto riguarda le assenze di seguito specificate:

- **Maternità:** gran parte delle assenze registrate sono collegate alla fruizione dei congedi parentali previsti dal D.LGS. 151/2001 da parte del genitore. Tale fenomeno è aumentato nel corso degli ultimi anni con l'aumento di personale femminile.
- **Malattia:** Nel corso dell'anno si sono registrati n. 2 eventi di malattia di lunga durata che hanno innalzato la media generale. Si segnala che le visite fiscali attivate si sono concluse, per tutti i casi, con la conferma del periodo prescritto dal medico.
- **Infortuni:** Nessun evento.
- **Permessi ex Legge 104/92:** ne hanno beneficiato n. 6 dipendenti. Nel corso del 2014 le istanze presentate e accettate sono state n. 3.
- **Permessi per il sostenimento di esami universitari:** Sono stati utilizzati da n. 2 dipendenti.

AUTORITA' PORTUALE DI VENEZIA**Rendiconto Generale 2014****Aspetto economico e normativo del personale dipendente**

Il rapporto di lavoro, l'inquadramento professionale e il trattamento economico-normativo del personale dell'Ente è disciplinato, per i dirigenti, dal C.C.N.L. dei dirigenti delle Autorità Portuali, che richiama, per la sola parte normativa, il CCNL dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, mentre per quanto riguarda quadri e impiegati, dal C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, integrato dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Il C.C.N.L. dei dirigenti delle Autorità Portuali è scaduto il 31/12/2013, mentre quello dei lavoratori dei porti ha scadenza 31/12/2015, anche se la sua parte economica non è stata applicata ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.L. 78/2010.

La contrattazione collettiva di secondo livello, anch'essa bloccata per i suoi effetti economici dalle norme di cui al citato D.L. 78/2010, disciplina le seguenti materie:

Premio di risultato che è collegato ad un sistema di valutazione su fattori di prestazione e su obiettivi;

Trattamenti economici connessi a specifiche mansioni/posizioni (indennità di reperibilità e trasferta);

Trattamento sostitutivo dei servizi di ristorazione (buoni pasto);

Incentivi previsti dall'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 "CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI".

Si precisa che per tutto l'anno 2014 l'Ente ha applicato quanto previsto dall'art. 9 del D.L. 78/2010 - riguardante il contenimento delle spese in materia di impiego pubblico da realizzare mediante il blocco delle dinamiche retributive individuali per il periodo 2011-2014 - nei confronti del personale dipendente, secondo gli indirizzi applicativi forniti dal Ministero vigilante, onde garantire l'invarianza dei trattamenti retributivi nel periodo di riferimento, limitatamente alle disposizioni di legge applicabili alle Autorità Portuali.

Il trattamento economico applicato per l'intero anno 2014 è stato pertanto definito sulla base degli elementi retributivi di seguito specificati per ciascuna categoria di lavoratori, fatti