

Nel corso dell'esercizio in esame sono altresì state definite in via transattiva due controversie con altrettante società *ex* concessionarie di APV, che hanno continuato ad occupare i compendi demaniali in mancanza dei relativi titoli concessori. Al fine di prevenire l'insorgere di uno o più contenziosi, le parti sono addivenute alla decisione di dirimere bonariamente le vicende di cui sopra, riconoscendo all'Ente la somma complessiva di € 159.277,72 a titolo di indennizzo per occupazione *sine titulo*.

## **SINISTRI**

Nel corso dell'anno 2009 si sono chiuse 12 pratiche relative al recupero di somme dovute a titolo di risarcimento danni a favore dell'Autorità Portuale di Venezia a seguito di sinistri occorsi alle strutture dell'Ente per danni in genere cagionati da navi alle banchine, alle bitte, alle briccole, ai punti luminosi.

## **ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PRIVACY**

L'Area, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 34, comma 1, lettera g) del DLGS 196/2003, ha predisposto l'aggiornamento del Documento Programmatico sulla Sicurezza dell'Ente, che delinea il quadro delle misure di sicurezza, organizzative, fisiche e logiche per il trattamento dei dati personali effettuato dall'Autorità Portuale di Venezia. In esso, conformemente a quanto prescrive il punto 19. del Disciplinare tecnico, allegato sub b) al Dlgs 196/2003, si forniscono idonee informazioni riguardanti l'elenco dei trattamenti di dati personali, la distribuzione dei compiti e delle responsabilità nell'ambito delle strutture preposte al trattamento dei dati, l'analisi dei rischi che incombono sui dati, le misure già adottate e da adottare per garantire l'integrità e la disponibilità dei dati, le procedure da seguire per il controllo sullo stato della sicurezza ecc. A tale fine sono state predisposte lettere di nomina dei responsabili del trattamento dei dati personali, attribuendo loro incarichi di ordine organizzativo e direttivo, del responsabile per la sicurezza, col compito di

progettare, realizzare e mantenere in efficienza le misure di sicurezza, le lettere di conferimento del ruolo di incaricato del trattamento dei dati personali a tutti i dipendenti A.P.V. da parte dei responsabili del trattamento contenenti istruzioni in merito alla sicurezza dei dati.

Sono stati altresì predisposti i vari documenti in tema di privacy degli enti pubblici, di informative ai dipendenti, a collaboratori esterni autonomi titolari, a soggetti con cui si hanno contatti commerciali (es. clienti, fornitori etc.).

### **RICHIESTE DI RISARCIMENTO DANNI AMIANTO**

Si segnala infine che continuano a pervenire all'Ente richieste di risarcimento da parte di eredi di lavoratori deceduti per varie forme di malattia asseritamente causate dall'esposizione ad amianto durante lo svolgimento di attività lavorativa in ambito portuale. Mentre alcune richieste sono ancora in fase pre-contenziosa (richiesta di conciliazione avanti la Commissione Provinciale di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia), altre sono già radicate avanti il Tribunale di Venezia ed hanno visto già l'emissione di sentenze di condanna dell'Ente al risarcimento del danno. Le istanze sono state svolte nei confronti della Compagnia Lavoratori Portuali e dell'Autorità Portuale di Venezia che, all'epoca dei fatti si configurava come l'unico soggetto cui era devoluta la gestione delle operazioni portuali. Ora, se da un lato l'Ente sta articolando la propria difesa nella fase processuale, per il tramite dei legali incaricati di trattare la delicata questione in giudizio, nel senso di valorizzare alcune circostanze di fatto quali, ad esempio l'obbligatorietà dell'Ente portuale di provvedere alla movimentazione della merce e la non conoscibilità all'epoca del rischio sulla salute dei lavoratori causato dall'esposizione ad amianto, dall'altro appare agevole per i ricorrenti provare il nesso causale tra il decesso avvenuto e la frequente esposizione ad ambienti nei quali veniva movimentato amianto, stante la circostanza che la pericolosità dell'amianto successivamente manifestatasi è stata sancita dall'ordinamento sia attraverso l'emanazione di norme per disciplinarne la lavorazione, sia con il riconoscimento di provvidenze ai lavoratori esposti all'amianto. Tutte le sentenze sono state appellate dall'Ente.

Giova peraltro evidenziare che i fatti sui quali i ricorrenti fondano le proprie pretese risalgono al periodo previgente la legge 84/94 nel quale, come sopra rappresentato, l'Ente portuale era *ex lege* tenuto a sbarcare, imbarcare e movimentare l'amianto, di talché è apparso ragionevole sostenere che gli oneri suddetti devono eventualmente far carico allo Stato e non già all'Autorità Portuale, rientrando gli stessi tra i debiti pregressi dei cessati enti portuali.

Entrando più nello specifico del contenzioso in oggetto, si evidenzia che nel corso del 2009 il Tribunale del Lavoro ha definito - con condanna dell'Ente - sei giudizi, condannando l'Autorità Portuale al pagamento complessivo di: 1) € 161.820,00 circa (oltre interessi legali e rivalutazione monetaria) a titolo di risarcimento danni, 2) € 17.417,00 circa (oltre IVA e CPA) a titolo di spese di lite. Attualmente sono pendenti in primo grado ed in attesa di definizione altri diciannove contenziosi.

## QUESTIONI GIURIDICHE

Di particolare interesse nel corso dell'esercizio in esame è stato lo studio ed il supporto fornito all'Ente dall'area legale, in merito ad una istanza di subingresso parziale presentata ex art. 46 cod. nav. da due società concessionarie.

Nello specifico, due importanti società terminaliste - titolari di regolare concessione demaniale marittima rilasciata dall'Autorità Portuale - in data 27.11.09 presentavano formale istanza al fine di ottenere l'autorizzazione al subingresso parziale dell'una nella concessione demaniale marittima dell'altra.

A detta richiesta di subingresso si opponeva altra società terminalista concorrente, asserendo l'obbligo per l'Amministrazione di ricorrere ad una procedura concorrenziale nonché la violazione dell'art. 46 cod. nav. e dell'art. 18 commi 7, 8 e 9 della L. 84/94.

Contestualmente, quest'ultima presentava formale istanza chiedendo l'estensione della propria concessione demaniale marittima su parte del compendio demaniale già concesso alla società istante per il subingresso.

Ad oggi è pendente un contenzioso avanti il Tribunale Amministrativo Regionale per il Veneto, teso a valutare la legittimità dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione.

## **AREA GESTIONE RISORSE UMANE**

### **La politica sul personale**

#### **Definizione della macrostruttura: la revisione dell'organizzazione della Segreteria Tecnico-Operativa**

Entro l'anno 2015 la movimentazione di container in Europa aumenterà di circa il 90%; ciò trova conferma nel fatto che la flotta navale destinata al trasporto di merci è in costante crescita, tanto che nel 2008 sono state consegnate nel mondo circa 2.000 nuove navi, la maggior parte delle quali per il trasporto merci. L'Italia, con i suoi porti e per la sua posizione geografica, si pone fra i maggiori candidati a intercettare le merci che scelgono le rotte mediterranee. Per rispondere all'esigenza del porto di Venezia di migliorare la competitività del "sistema portuale" in tempo utile per intercettare il previsto futuro aumento di circolazione di merci destinate all'Europa e la crescente domanda di piattaforme logistiche intermodali, si è ritenuto opportuno adeguare la pianta organica nel corso del 2009. Tale progetto ha avuto come obiettivo il rafforzamento del team con l'assunzione di personale qualificato in possesso di competenze e conoscenze coerenti con le strategie di sviluppo dell'Ente, al fine di potenziare le strutture maggiormente coinvolte nella gestione delle attività di sviluppo previste dal Piano Operativo Triennale 2008-2011, con l'obiettivo di trasformare idee e opportunità in rapide azioni e iniziative e di monitorare costantemente il sistema portuale sotto il profilo economico ed operativo, attraverso valutazioni di redditività/produttività degli investimenti e di verifica della coerenza dei piani di sviluppo adottati dalle imprese concessionarie con gli obiettivi strategici del porto di Venezia. In particolare l'obiettivo è stato quello di potenziare le competenze e le conoscenze che costituiscono gli snodi più innovativi della nuova organizzazione, ponendo attenzione anche ai temi delle applicazioni ICT e della logistica, al fine di migliorare l'efficienza operativa del sistema porto.

### **Definizione della microstruttura: Le job description**

L'Area Gestione Risorse Umane, continuando nel suo percorso di sviluppo degli strumenti di gestione del personale in coerenza con le linee guida sopra citate ed a supporto delle esigenze espresse dall'organizzazione, ha continuato ad applicare le seguenti metodologie operative:

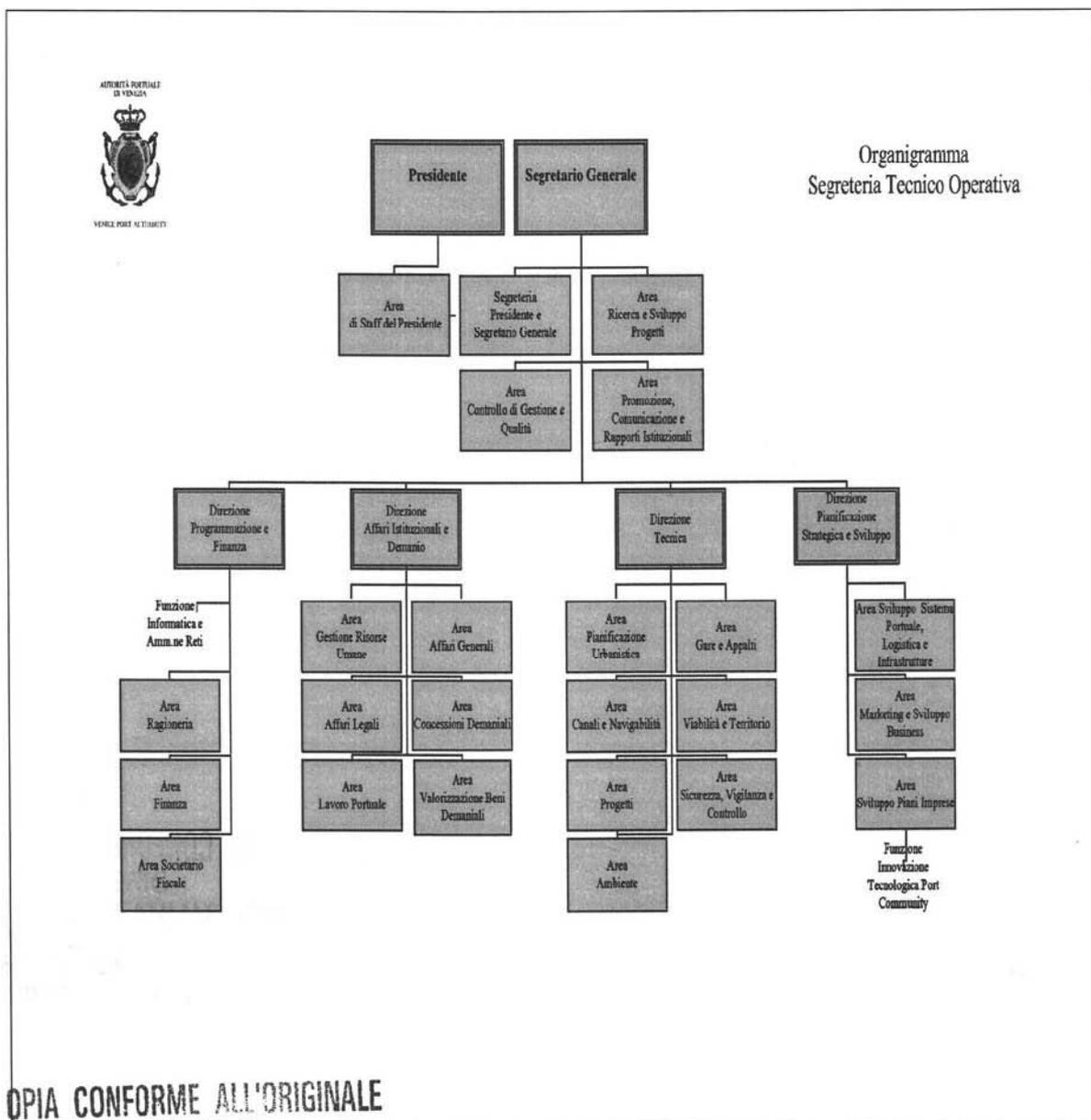
- *Job description* (schede di analisi dei ruoli) che contengono l'analisi dettagliata delle mansioni e delle responsabilità di tutte le posizioni lavorative che compongono l'organizzazione e le competenze e le abilità necessarie alla loro copertura;
- Le schede informative individuali che raccolgono le competenze e le abilità possedute da ogni singolo dipendente.

### **Organizzazione**

Con delibera n. 6/2009 il Comitato Portuale ha modificato l'assetto organizzativo della Segreteria Tecnico-Operativa.

La nuova organizzazione della Segreteria Tecnico-Operativa è per funzioni ed è suddivisa in 4 direzioni:

- **Direzione Programmazione e Finanza;**
- **Direzione Affari Istituzionali e Demanio;**
- **Direzione Tecnica;**
- **Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo.**



**Pianta organica**

L'attuale pianta 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 e compreso un dirigente in aspettativa

L'organico complessivo dell'Autorità Portuale al 31 dicembre 2009 è pari a 92 unità così suddiviso (nella tabella sono considerati ancora in organico i due dipendenti cessati il 31/12/2009):

Struttura	Funzioni - Direzione	Dirigenti	Quadri		Impiegati				Totale
			A	B	1° liv.	2° liv.	3° liv.	4° liv.	
Distacco ex art. 23 L. 84/94	Distacco ex art. 23 L. 84/94	0	1	0	4	0	0	0	5
Distacco temporaneo	Distacco temporaneo	0	0	1	0	0	0	0	1
Segreteria T.O.	Segretario Generale	1	0	0	0	0	0	0	1
	Struttura di Staff Presidente e S.G.	0	2	2	1	5	1	2	13
	Direzione Affari Istituzionali e Demanio	1	6	4	5	7	2	2	27
	Direzione Programmazione e Finanza	1	2	4	2	2	0	0	11
	Direzione Tecnica	1	6	1	4	7	5	1	25
	Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo	1	1	1	3	1	1	0	8
	Aspettativa senza assegni	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Segreteria T.O. Totale</b>		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>86</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>6</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>92</b>

17 +  
12

22  
14  
15  
51

Di conseguenza al 31 dicembre 2009 il numero dei dipendenti in posizione di soprannumero ai sensi dell'articolo 23 L. 84/94 era di 6 unità in posizione di distacco presso la Regione del Veneto e presso la Nethun S.p.A (comprensivo del dipendente cessato in data 31/12/2009).

Nel corso dell'anno 2009 ci sono state 2 cessazioni per dimissioni volontarie, di cui una di personale in posizione di distacco a cui ne vanno aggiunte altre due avvenute il 31/12/2009 ma con effetto dal 01/01/2010, di cui uno in posizione di distacco.

**Personale dipendente cessato suddiviso per categoria (esclusi i cessati in data 31/12/2009)**

<b>Livello</b>	<b>N. Dipendenti</b>
Dirigenti	1
Quadro fascia A	0
Quadro fascia B	0
Impiegato - 1° livello	1
Impiegato - 2° livello	0
Impiegato - 3° livello	0
Impiegato - 4° livello	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>

Nel corso dell'anno 2009 ci sono state 8 assunzioni con rapporto di lavoro subordinato e una con rapporto di lavoro somministrato temporaneo con scadenza 31/08/2009 di supporto alla Segreteria del Presidente e del Segretario Generale per far fronte a esigenze determinate da assenze per congedo parentale.

**Personale dipendente assunto suddiviso per categoria**

<b>Livello</b>	<b>N. Dipendenti</b>
Dirigenti	0
Quadro fascia A	0
Quadro fascia B	0
Impiegato - 1° livello	2
Impiegato - 2° livello	1
Impiegato - 3° livello	1
Impiegato - 4° livello	4
<b>Totale</b>	<b>8</b>

La composizione del personale dell'Autorità Portuale di Venezia dal 2008 al 2009 ha registrato le dinamiche indicate nelle tabelle sotto riportate:

**Segreteria tecnico-operativa**

		<b>Dirig.</b>	<b>Quadri A</b>	<b>Quadri B</b>	<b>Impiegati di 1° livello</b>	<b>Impiegati di 2° livello</b>	<b>Impiegati di 3° livello</b>	<b>Impiegati di 4° livello</b>	<b>Totale</b>
<b>2008</b>	<b>Personale della Segreteria Tecnico-Operativa</b>	7	17	7	16	13	16	3	79
	<b>Cessazioni</b>	-1							-1
<b>2009</b>	<b>Assunzioni</b>				2	1	1	4	8
	<b>Passaggi di livello</b>			5	-3	8	-8	-2	0
	<b>Personale della Segreteria Tecnico-Operativa</b>	6	17	12	15	22	9	5	86

**Personale in posizione di distacco**

		Dirig.	Quadri A	Quadri B	Impiegati di 1° livello	Impiegati di 2° livello	Impiegati di 3° livello	Impiegati di 4° livello	Totale
2008	Personale in posizione di distacco	0	1	1	5	0	0	0	7
	Personale in posizione di distacco cessato				-1				-1
2009	Personale in posizione di distacco	0	1	1	4	0	0	0	6

**Distacchi**

Nel corso dell'anno 2009 hanno operato in Autorità Portuale 4 persone in posizione di distacco, così suddivise:

- 2 persone presso la Direzione Tecnica dal 23/06/2009;
- 1 persona in sostituzione maternità presso la Segreteria del Presidente e del Segretario Generale dal 07/09/2009;
- 1 persona presso l'Area Comunicazione, Promozione e Rapporti Istituzionali dal 21/10/2009.

**Stagisti**

Nel corso dell'anno 2009 l'Ente ha dato l'opportunità a 6 studenti/laureati di conoscere la realtà lavorativa. Gli stagisti sono stati inseriti nell'Area Comunicazione, Promozione e Rapporti Istituzionali, nell'Area Valorizzazione Beni Demaniali, nell'Area Pianificazione Urbanistica e nell'Area Ambiente.

**Formule contrattuali****Part-time**

Alla data del 31 dicembre 2009 il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale era di cinque unità, così suddiviso:

Ore di lavoro	Tipologia contratto	N. Dipendenti
20 (52,63%)	ore Tempo determinato	1
25 (65,79%)	ore Tempo indeterminato	2
30 (78,95%)	ore Tempo indeterminato	1
33 (86,84%)	ore Tempo determinato	1

Nel corso dell'anno due dipendenti, già con contratto di lavoro a tempo parziale, hanno chiesto la riduzione dell'orario di lavoro.

**Tempo determinato**

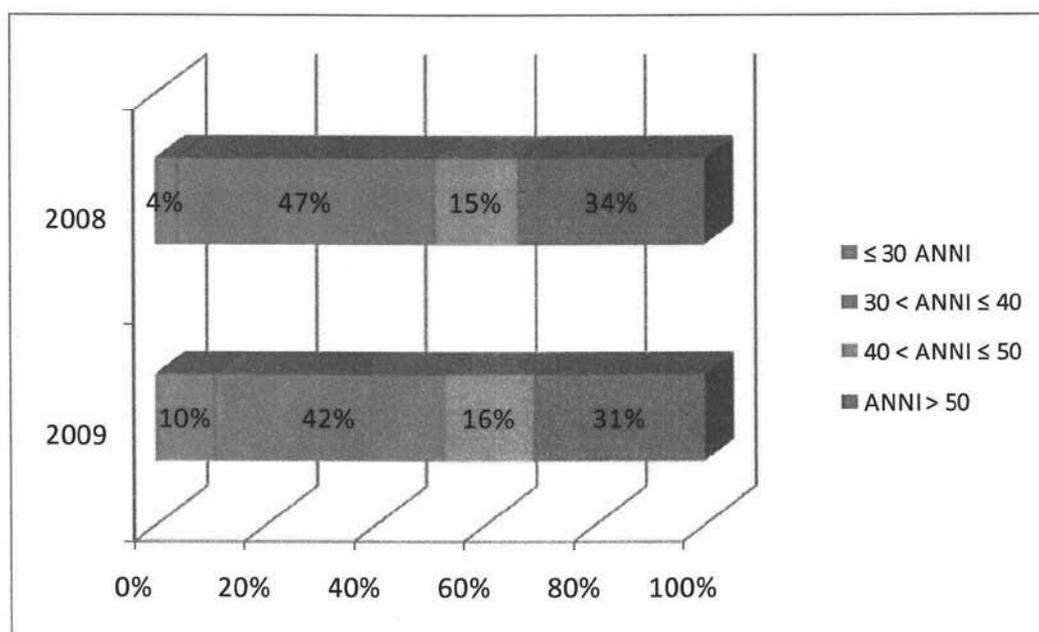
Alla data del 31 dicembre 2009 il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato era di due unità con inquadramento di quadro di fascia A e di impiegato di 4° livello.

### Composizione personale della Segreteria Tecnico-Operativa

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

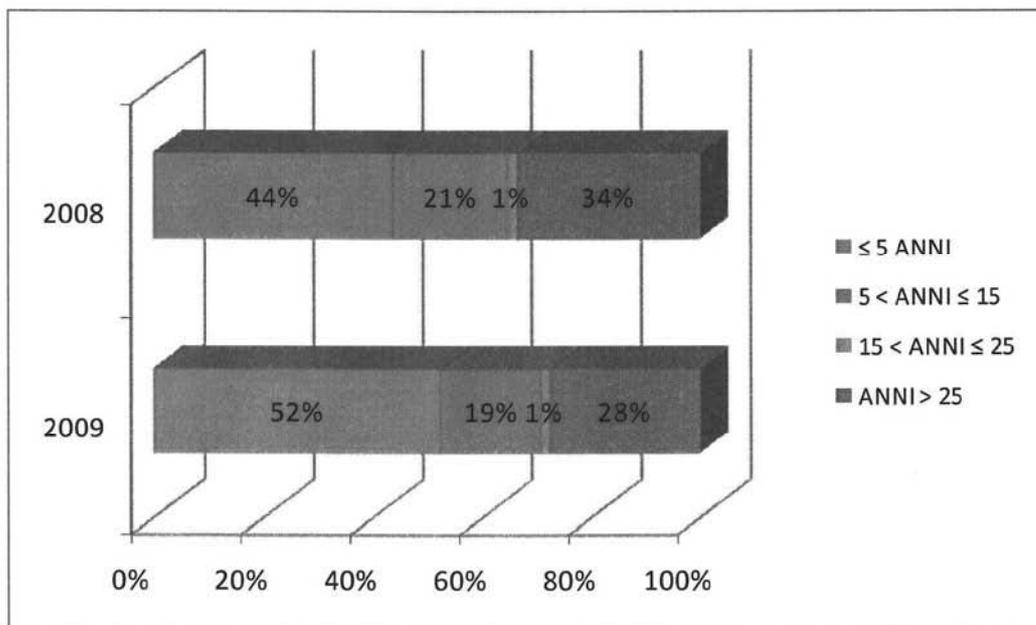
⇒ L'età media dei dipendenti è di circa 43 anni e nel corso degli due ultimi anni la distribuzione dei dipendenti per fasce di età si è modificata con un aumento del 6% nella fascia più giovane ovvero quella sotto i 30 anni;

*Suddivisione dipendenti per classi di età*



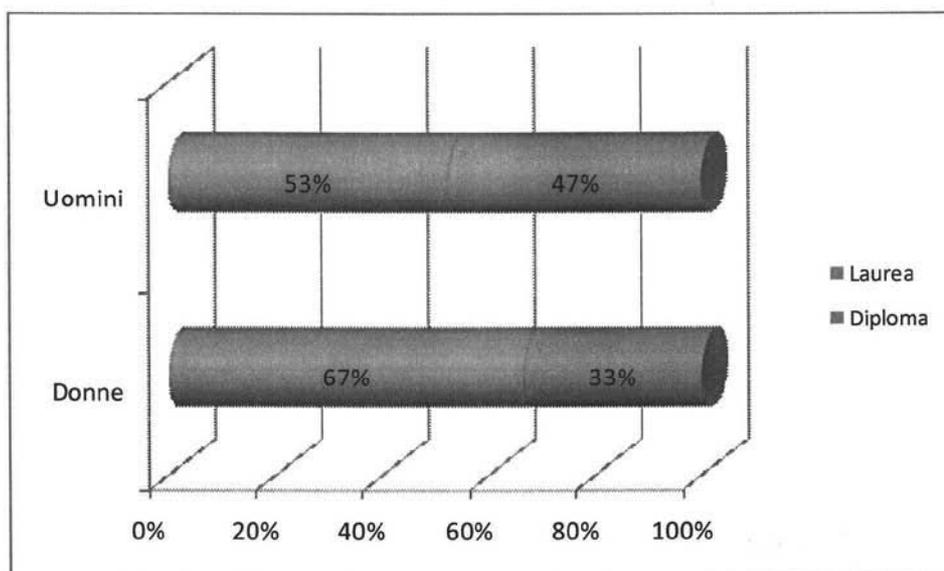
⇒ L'anzianità di servizio è di circa 13 anni e nel corso degli ultimi due anni la distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio si è modificata per effetto dell'uscita di dipendenti ad elevata anzianità e l'ingresso di nuovo personale;

*Suddivisione dipendenti per anzianità di servizio*



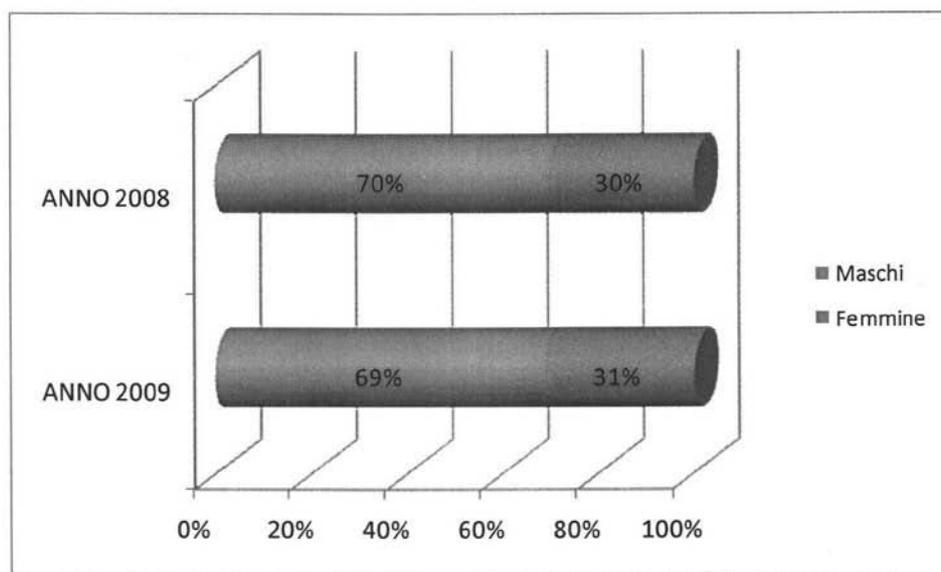
⇒ Il 53% degli uomini è laureato e il 47% è diplomato mentre per quanto riguarda le donne il 67% è laureato e il 33% è diplomato.

*Suddivisione dipendenti per titolo di studio e genere*



⇒ Il personale di sesso maschile è numericamente superiore rispetto a quello femminile con una tendenza in diminuzione rispetto all'anno 2008.

#### *Suddivisione dipendenti per genere*



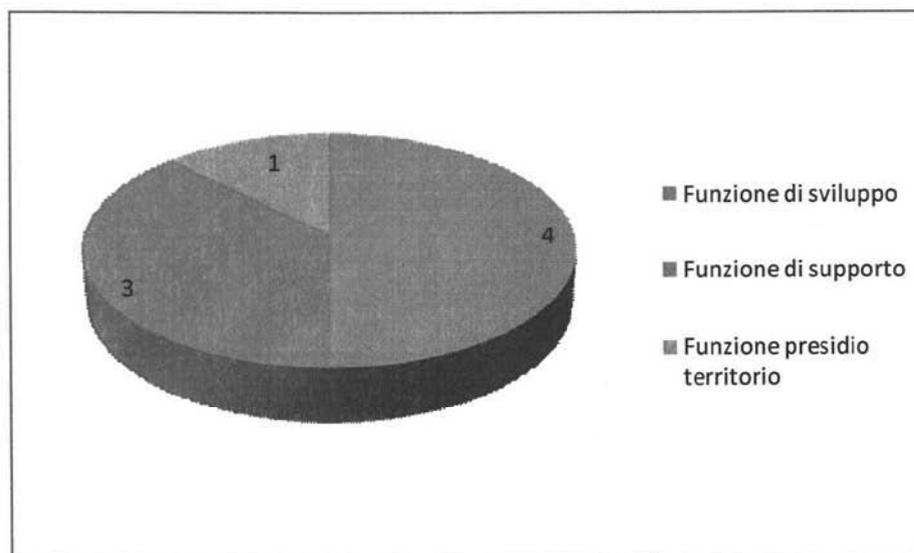
#### **Piano di recruiting**

Il piano di *recruiting* per l'anno 2009 aveva come obiettivo l'inserimento di personale a livello impiegatizio prevalentemente nelle strutture dell'Ente caratterizzate da una funzione di sviluppo. Complessivamente sono state assunte 8 persone con rapporto di lavoro di tipo subordinato (di cui una a tempo determinato) che sono state inserite nelle strutture sotto elencate:

⇒ Direzione Tecnica: è stato assunto un impiegato assegnato all'Area Sicurezza, Vigilanza e Controllo;

- ⇒ Direzione Affari Istituzionali e Demanio: sono state inseriti due impiegati, di cui uno assegnato all'Area Valorizzazione Beni Demaniali e uno all'Area Concessione Demaniali;
- ⇒ Direzione Pianificazione Strategica e Sviluppo: sono stati assunti due impiegati assegnati rispettivamente all'Area Sviluppo Piani Imprese e all'Area Marketing e Sviluppo Business;
- ⇒ Struttura di Staff del Segretario Generale: sono stati assunti tre impiegati assegnati rispettivamente alla Segreteria del Presidente e del Segretario Generale, all'Area Ricerca e Sviluppo Progetti e all'Area Comunicazione, Promozione e Rapporti Istituzionali.

*Suddivisione personale per funzione*



Il reclutamento del personale è avvenuto attraverso avvisi di selezione che sono stati pubblicizzati sia attraverso il *job posting* del sito istituzionale ([www.port.venice.it](http://www.port.venice.it)), sia attraverso i canali tradizionali delle affissioni presso l'albo dell'Autorità Portuale (uffici di Venezia e uffici di Marghera), del Centro per l'Impiego della provincia di Venezia, del Comune di Venezia e della Regione del Veneto e presso le Università di Venezia e di Padova.

**Aspetto economico e normativo**

Il rapporto di lavoro, l'inquadramento professionale e il trattamento economico-normativo del personale dell'Autorità Portuale di Venezia, quadri e impiegati, sono disciplinati dal C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il C.C.N.L. dei lavoratori dei porti è stato rinnovato dalle parti sociali il 22 dicembre 2008 per il quadriennio 2009-2012 per la parte normativa mentre per il biennio 2009-2010 per la parte economica.

La contrattazione di secondo livello, scaduta invece il 31 gennaio 2009, disciplina invece le seguenti materie:

- Il Premio di risultato collegato ad un sistema di valutazione su fattori di prestazione e su obiettivi;
- Trattamenti economici connessi a specifiche mansioni/posizioni (indennità di cassa, di reperibilità e trasferta);
- Trattamento sostitutivo dei servizi di ristorazione (buoni pasto);
- Incentivi previsti dall' art. 92 del D. Lgs. 163/2006;
- Incentivi per l'Ufficio di avvocato.

In data 18 dicembre 2009 l'Autorità Portuale di Venezia ha siglato con le organizzazioni sindacali un accordo con cui sono state definite le linee guida per il rinnovo della contrattazione aziendale di 2° livello e per introdurre un nuovo Regolamento del servizio della reperibilità per le emergenze e per la vigilanza e il controllo del territorio portuale e un nuovo Regolamento per il trattamento delle trasferte del personale dipendente non dirigente.

Il rapporto di lavoro del personale dirigente è disciplinato dal C.C.N.L. dei dirigenti delle Autorità Portuali scaduto il 31 dicembre 2008, sia per la parte normativa sia per la parte economica.