



# Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2021-2023

*Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 2 del 18/3/2021*

---

**INDICE**

<b>1. Premessa</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Situazione di partenza</b> .....	<b>3</b>
2.1 Organici .....	4
2.2 Organigramma e consistenza personale per Direzione e UO.....	5
2.3 Turn-over.....	6
2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale .....	10
2.5 Cessazioni previste.....	12
<b>3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale</b> .....	<b>14</b>
3.1 Previsione budget assunzionale.....	16
<b>4. Fabbisogno di personale</b> .....	<b>18</b>
4.1 Nuove assunzioni .....	18
4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni .....	19
4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea.....	19
4.4 Dirigenza .....	20
<b>5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza</b> .....	<b>23</b>

## 1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata<sup>1</sup>.

Tale pianificazione, analogamente alla precedente, interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su *governance* e *funzioni* dall'Agenzia<sup>2</sup>;
- della *rideterminazione degli organici*, effettuata in attuazione delle norme sulla "*spending review*"<sup>3</sup>.

Essa tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei direttori delle Direzioni, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera *a-bis* del d.lgs. n. 165/2001;
- del Piano triennale della Performance 2021/2023 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, approvato dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 1 del 28 gennaio 2021;
- del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2021 e del bilancio pluriennale 2021-2023, nonché del Piano degli indicatori e dei risultati

---

<sup>1</sup> Il precedente piano 2020-2022 è stato adottato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo, di seguito CIC, n. 7 del 25/06/2020.

<sup>2</sup> Le modifiche alla *governance* dell'Agenzia sono state introdotte dall'art. 46 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dall'art. 58 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Il processo di recepimento delle innovazioni nell'assetto dell'Agenzia, per quanto attiene ai regolamenti di funzionamento, si è concluso con l'emanazione da parte del CIC della deliberazione n. 31 del 24 luglio 2013, con la quale è stato approvato definitivamente, dopo il prescritto passaggio in sede di Conferenza unificata, il nuovo regolamento di organizzazione, entrato in vigore il successivo 1° ottobre.

<sup>3</sup> Si fa riferimento a quanto previsto dal DPCM del 22 gennaio 2013 che ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Agenzia, in attuazione dell'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n.95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, in tema di *spending review*.

attesi di bilancio, approvati dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 18 del 10 dicembre 2020;

- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018.

## ***2. Situazione di partenza***

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- turn-over del personale;
- andamento della spesa di personale;
- previsione delle cessazioni.

## 2.1 Organici

La **tavola 1** fotografa la situazione dell'organico Aran, del contingente di personale comandato e delle relative consistenze al 1° aprile 2020 in rapporto anche a quanto stabilito dal comma 12 dell'art. 46 del D. Lgs. n. 165/2001, dal DPCM del 22 gennaio 2013 e dal proprio Regolamento di Organizzazione.

### Tavola 1

*Organico e contingente comandati: posti e coperture al 1° aprile 2021*

Qualifica	Posti organico <sup>1</sup>	di cui: Coperti <sup>2</sup>	di cui: Non coperti	Posti contingente comandati <sup>3</sup>	di cui: Coperti	di cui: Non coperti
DG	2	2	—	5	1	4
DIR	5	5	—			
Area C	20	16	4	20	8	12
Area B	15	14	1			
Area A	—	—	—			
<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Posti definiti dal DPCM del 22/01/2013, tabella n. 39.

<sup>2</sup> Tra i posti coperti sono comprese 3 unità di personale in aspettativa o comando-out (1 DIR in aspettativa, 1 area C in aspettativa, 1 area C in comando out), 1 unità di personale part-time (al 75%).

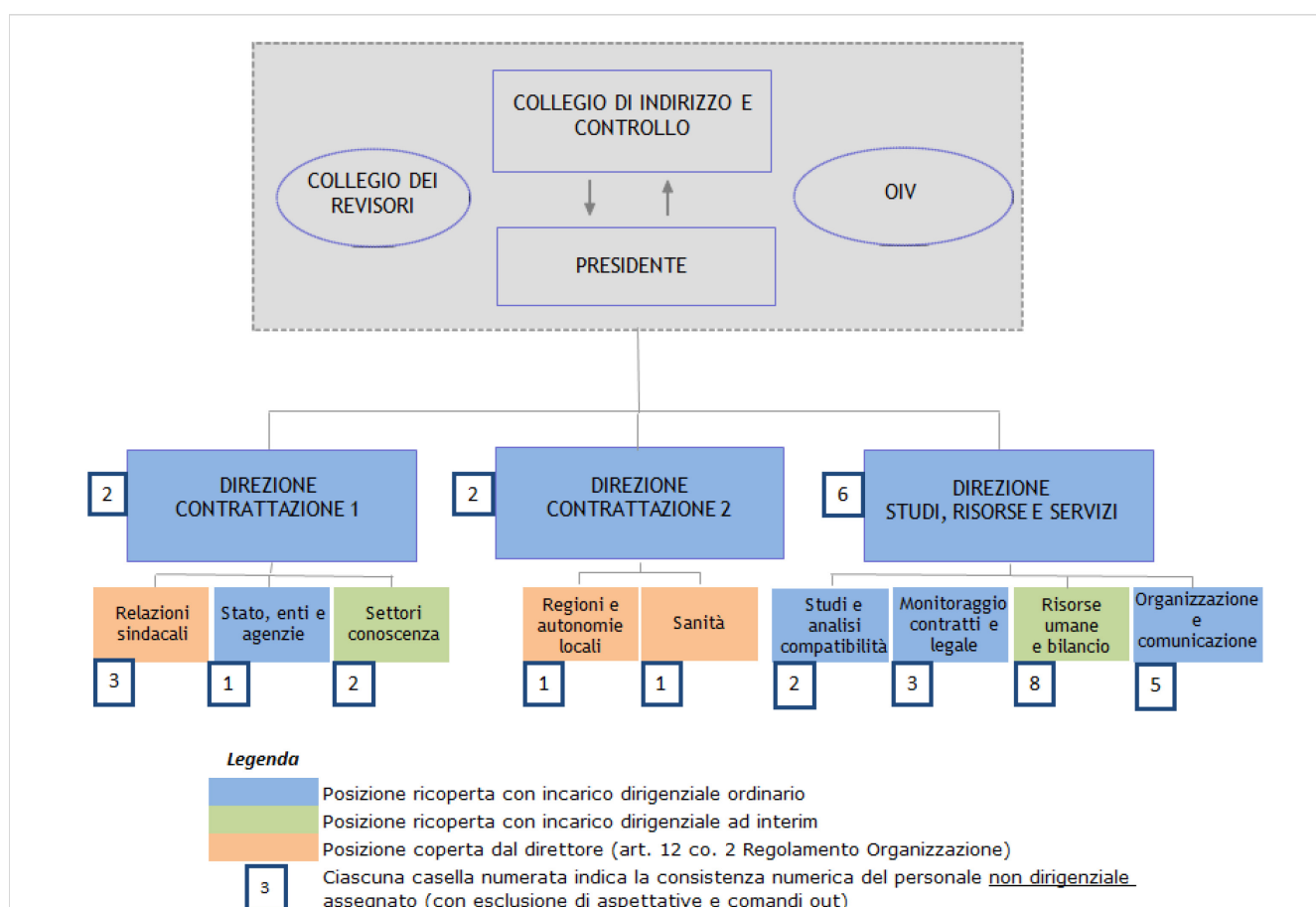
<sup>3</sup> Posti definiti dalla delibera del CIC n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione.

## 2.2 Organigramma e consistenza personale per Direzione e UO

La **tavola 2** rappresenta l'organigramma dell'Agenzia che, in riferimento a ciascuna direzione ed unità organizzativa, aggiorna al 1° aprile 2021 la situazione degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica del personale non dirigenziale.

### Tavola 2

*Organigramma, situazione incarichi dirigenziali e consistenza occupazionale "effettiva" al 1° aprile 2021*



### 2.3 Turn-over

La **tavola 3a** rappresenta i movimenti nella consistenza “effettiva” di personale che hanno interessato l’anno 2020<sup>4</sup>. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, la consistenza iniziale di personale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d’anno (cessazioni e acquisizioni), la consistenza finale (al 31 dicembre 2020). La tavola fornisce le informazioni sulla consistenza di personale distintamente per i seguenti tre aggregati:

- personale di ruolo;
- personale in assegnazione temporanea (“comandato”);
- totalità del personale.

La lettura della **tavola 3a** consente pertanto di ricostruire i movimenti che hanno caratterizzato l’anno **2020**:

- acquisizione di una unità di personale, con profilo amministrativo, in area C assegnata alla U.O. Stato, Enti, Agenzie mediante scorrimento della graduatoria Ripam – Formez, in attuazione del precedente piano assunzioni (1° gennaio);
- passaggio in mobilità nei ruoli dell’Agenzia di una unità di personale di Area B in posizione di comando dal 1° gennaio 2020, in attuazione del precedente piano assunzioni (nella colonna acquisizioni del personale di ruolo si registra un +1 cui corrisponde un’equivalente riduzione -1 del personale in comando);
- cessazione per pensionamento di n. 3 unità di personale di ruolo inquadrati nelle fasce economiche dell’Area C (n. 2 al 1° febbraio e n. 1 al 1° agosto);

---

<sup>4</sup> Nella consistenza “effettiva” non sono incluse: persone in aspettativa, persone in comando out.

- acquisizione in comando di una unità di personale, con profilo amministrativo, in Area C assegnata all'Ufficio di Presidenza (in data 8 giugno);
- cessazione per pensionamento di un dirigente di II Fascia a tempo determinato.

Gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato intercorse nell'anno 2020 si potranno produrre, in termini di accumulo della facoltà assunzionali dell'Agenzia, a decorrere dall'anno 2021, come sarà mostrato nel successivo paragrafo 3.1.

La lettura della **tavola 3b** consente inoltre di ricostruire i movimenti che hanno caratterizzato i primi mesi dell'anno **2021**, fino al 1° aprile:

- acquisizione in comando di una unità di personale dal 1° gennaio, con profilo amministrativo, in Area B assegnata alla Direzione 2 a compensazione della cessazione per pensionamento di una dipendente di pari Area dal 5 febbraio;
- passaggio in mobilità nei ruoli dell'Agenzia di una unità di personale di Area B, assegnata alla Direzione 2 in posizione di comando, in attuazione del precedente piano assunzioni (nella colonna acquisizioni del personale di ruolo si registra un +1 cui corrisponde un'equivalente riduzione -1 del personale in comando);
- passaggio in mobilità nei ruoli dell'Agenzia di un dirigente di II Fascia a tempo indeterminato in posizione di comando presso la Direzione 1 dell'Agenzia, in attuazione del precedente piano assunzioni (nella colonna acquisizioni del personale di ruolo si registra un +1 cui corrisponde un'equivalente riduzione -1 del personale in comando);
- cessazione per pensionamento di una unità di personale in Area B, assegnata alla Direzione Studi, risorse e servizi.



Gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli dell'Agenzia, intercorse nell'anno 2021, si potranno produrre, in termini di accumulo della facoltà assunzionali dell'Agenzia, a decorrere dall'anno 2022.

### Tavola 3a

Consistenza "effettiva" del personale (anno 2020)

Livello giuridico	ANNO 2020			
	Al 1° gennaio	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	Al 31 dicembre
<b>PERSONALE DI RUOLO</b>				
DIR	6	1	—	5
C	16	3	1	14
B	14	—	1	15
A	—	—	—	—
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>34</b>
<b>PERSONALE IN COMANDO</b>				
DIR	2	—	—	2
C	5	—	1	6
B	2	1	—	1
A	1	—	—	1
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>TOTALE PERSONALE ARAN</b>				
DIR	8	1	—	7
C	21	3	2	20
B	16	1	1	16
A	1	—	—	1
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>44</b>

**Tavola 3b***Consistenza "effettiva" del personale (gennaio-aprile 2021)*

Livello giuridico	ANNO 2021			
	Al 1° gennaio	Cessazioni (-)	Acquisizioni (+)	1° Aprile
<b>PERSONALE DI RUOLO</b>				
DIR	5	—	1	6
C	14	—	—	14
B	15	2	1	14
A	—	—	—	—
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>34</b>
<b>PERSONALE IN COMANDO</b>				
DIR	2	1	—	1
C	6	—	—	6
B	1	1	1	1
A	1	—	—	1
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>TOTALE PERSONALE ARAN</b>				
DIR	7	1	1	7
C	20	—	—	20
B	16	3	2	15
A	1	—	—	1
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>43</b>

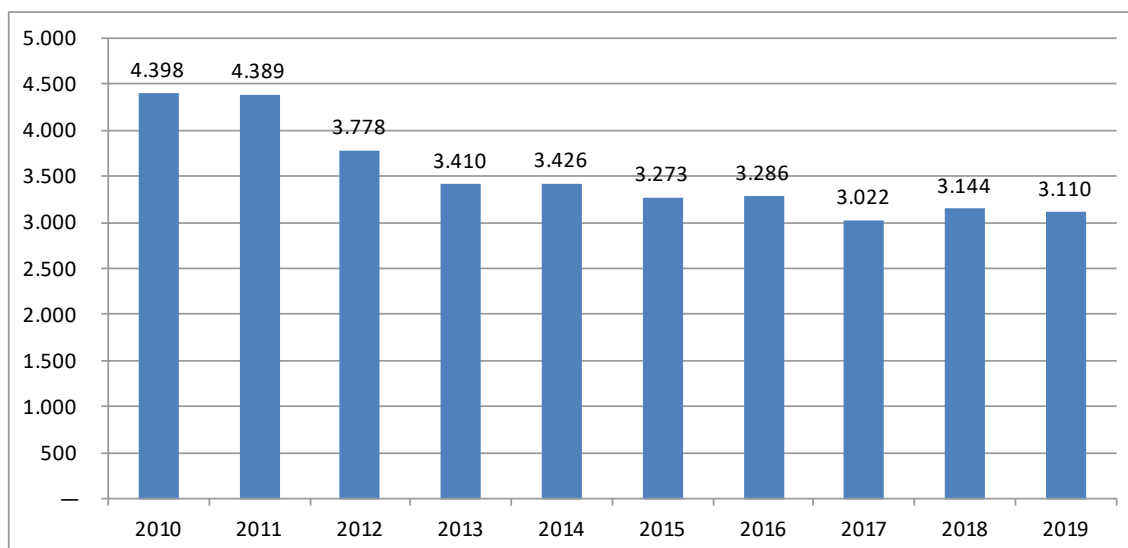
## 2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

L'andamento del turn-over e le norme di contenimento hanno determinato una dinamica della spesa di personale in tendenziale riduzione. La **tavola 4a** mostra l'andamento dal 2010 al 2019<sup>5</sup>

### Tavola 4a

*Spesa per redditi da lavoro dipendente periodo 2010-2019*

*(dati di consuntivo in migliaia di Euro)*



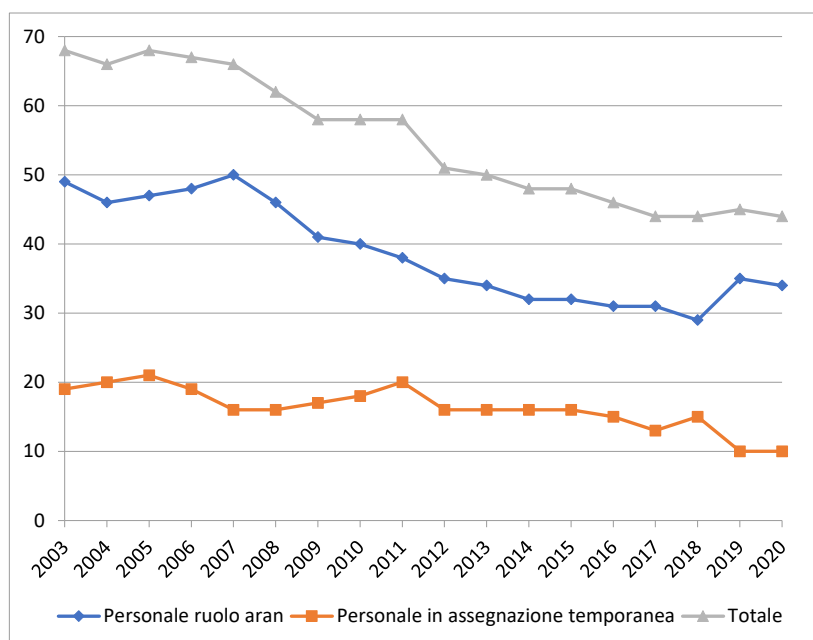
<sup>5</sup> Al momento della redazione non è ancora disponibile il dato a consuntivo per l'anno 2020.

Il contenimento della spesa di personale è strettamente legato all'andamento delle consistenze occupazionali dell'Agenzia. Il grafico di **tavola 4b**, illustra tale andamento dal 2003 al 2020: in 17 anni la diminuzione di personale è stata di 24 unità (-33,3%). La diminuzione è avvenuta peraltro in un contesto di forte e ancora più marcata riduzione dei collaboratori esterni, passati dalle 41 unità del 2003 alle 6 unità del 2020.

Risulta evidente, sulla base di tale quadro ed in previsione di una ripresa a regime dell'attività negoziale - e comunque della esigenza di mantenere il livello dei servizi erogato attraverso le attività di assistenza alle amministrazioni, di rilevazione dei dati sulla rappresentatività, nonché di monitoraggio e studi - la necessità di definire, quale obiettivo prioritario del presente piano, il rafforzamento di alcuni specifici processi di lavoro, in termini di dotazione di personale, nei limiti delle possibilità di reclutamento più sopra evidenziate.

#### Tavola 4b

*Andamenti occupazionali Aran (periodo 2003-2020)*



## 2.5 Cessazioni previste

La **tavola 5** fornisce una previsione delle cessazioni inerente agli anni 2021, 2022 e 2023.

La previsione, ove non risultino disponibili informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva, si basa sulla lettura comparata dell'art. 12 della legge 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico, con l'art. 1 del decreto legge n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni". Pertanto, tali previsioni, potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale come disposto dall'art. 14 del decreto legge 4/2019 e che il compimento del 65 ° anno di età, ex art. 1 del decreto legge 90/2014, potrebbe non associarsi alla maturazione del requisito contributivo occorrente per la c.d. pensione anticipata, con conseguente necessità di prosecuzione del rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, secondo le vigenti disposizioni normative. E diventa altresì quanto mai opportuno evidenziare che l'art. 14 del d. l. n. 4/2019 dispone che il diritto a quota 100 "conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo" <sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Al momento della predisposizione del presente piano, nessun dipendente ha comunicato di volersi avvalere dell'opzione "quota cento". Si precisa che il possesso dei requisiti potrebbe interessare almeno n. 3 unità di personale di cui due inserite nella presente programmazione delle cessazioni (la prima prevista in uscita nel 2022 con pensionamento di vecchiaia, la seconda nel 2023 con analogo prestazione pensionistica) mentre la terza unità non è computata, raggiungendo il limite ordinamentale nel 2024.

Inoltre occorre considerare che eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note, potrebbero alterare le analisi predittive fin qui condotte.

### Tavola 5

#### Previsione delle cessazioni per il periodo 2021-2023

Tipologia di personale	Cessazioni - Livello giuridico				
	DIR	AREA C	AREA B	AREA A	TOTALE
Ruolo tempo indeterminato	—	1	3	—	4
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	1	1	—	—	2
<b>ANNO 2021</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>—</b>	<b>6</b>
Ruolo tempo indeterminato	—	1	1	—	2
Ruolo tempo determinato	1	—	—	—	1
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
<b>ANNO 2022</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>3</b>
Ruolo tempo indeterminato	—	3	1	—	4
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
<b>ANNO 2023</b>	<b>—</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>4</b>
<b>Totale nel triennio</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>—</b>	<b>13</b>

### **3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale**

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 (turn over);
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- art. 1, comma 399, della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019);
- art. 3 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- art. 1 co. 147, 148 e 149 della L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con quanto programmato anche nel precedente Piano dei fabbisogni di personale, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le seguenti azioni:

1. nuove assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente, previa richiesta di ulteriori provvedimenti autorizzatori<sup>7</sup>; in tale ambito saranno altresì riservate alcune posizioni di lavoro al personale interno di ruolo, ai sensi dell'art. 22,

---

<sup>7</sup> Per la definizione del budget assunzionale si rinvia al paragrafo 2.5.

---

comma 15 del d.lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter del D.L. n. 162/2019 (Milleproroghe 2020)<sup>8</sup>;

2. processi di mobilità esterna per il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia del personale attualmente in servizio in posizione di comando;
3. acquisizione di ulteriori unità in comando da altre amministrazioni.

Con riferimento alle nuove assunzioni, si evidenzia che le limitazioni percentuali alle assunzioni di personale a tempo indeterminato sono state significativamente attenuate: da un limite prima fissato al 20% delle cessazioni, si è passati, a decorrere dall'anno 2019, ad un limite corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente<sup>9</sup>. Le assunzioni, ivi compresi i passaggi d'area riservati al personale interno, sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e Finanze predisposta sulla base del piano dei fabbisogni, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Sempre a decorrere dall'anno 2019 è inoltre consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

Per quanto attiene al reclutamento mediante mobilità, si ricorda che – fatta salva la disponibilità dei relativi posti - non sussistono limiti quantitativi

---

<sup>8</sup> Il Milleproroghe 2020 ha esteso al triennio 2020-2022 la possibilità di effettuare passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo ed ha elevato al 30% la percentuale massima di posti destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, su cui è possibile effettuare tali passaggi.

<sup>9</sup> Art. 3 della L. n. 56/2019.



imposti da norme di legge per l'acquisizione di personale in mobilità, ad eccezione del personale scolastico e dei settori non sottoposti a vincoli per le assunzioni, in merito ai quali la mobilità è possibile, ma mediante utilizzo delle facoltà assunzionali<sup>10</sup>.

Non sussistono particolari limitazioni quantitative – fatto salvo, nel caso specifico di Aran, il vincolo derivante dal contingente comandati - neanche al reclutamento di personale in comando o mediante altre forme di assegnazione temporanea.

### *3.1 Previsione budget assunzionale*

Al fine di definire una previsione più puntuale delle possibilità assunzionali dell'Agenzia, in base al turn-over ed in relazione all'obiettivo prioritario di coprire con personale a tempo indeterminato le posizioni di lavoro scoperte, è necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, delle risorse assunzionali che si renderanno disponibili.

Per quanto concerne le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, la successiva **tavola 6** fornisce un quadro di sintesi di quelle già verificatesi dal 1/1/2020 ad oggi, nonché di quelle che si prevedono nei prossimi anni (fino a tutto il 2022). La suddetta previsione ha carattere prudenziale, poiché tiene conto, unicamente, delle cessazioni per raggiungimento limiti di età, nonché per altri eventi al momento già noti.

---

<sup>10</sup> Tra i settori non sottoposti a vincoli si annoverano: il settore Scuole ed il settore Regioni-autonomie locali.

## Tavola 6

### Budget assunzionale - periodo 2021-2023<sup>11</sup>

Area/Livello	Data di cessazione	Cessazioni <sup>2</sup>	Risorse assunzionali <sup>(1)</sup>		
			2021	2022	2023
C3	1 febbraio 2020	1	38.550	—	—
C5	1 febbraio 2020	1	38.550	—	—
C3	1 agosto 2020	1	38.550	—	—
C4	1 novembre 2020	1	38.550	—	—
B3	5 febbraio 2021	1	—	33.006	—
B3	1 aprile 2021	1	—	33.006	—
C4	1 ottobre 2021	1	—	38.550	—
B3	1 dicembre 2021	1	—	33.006	—
C4	1 agosto 2022	1	—	—	38.550
B3	1 ottobre 2022	1	—	—	33.006
<b>Totale</b>		<b>10</b>	<b>154.202</b>	<b>137.567</b>	<b>71.556</b>
<b>Totale nel triennio 2021-2023</b>					<b>363.325,29</b>

(1) Per ciascun anno indicato sono stati valorizzati costi del personale cessato nell'anno precedente. La spesa è quantificata sulla base di tabellare iniziale, tredicesima e indennità fisse (per il personale non dirigente l'indennità di ente e per i dirigenti la retribuzione di posizione), con l'aggiunta degli oneri riflessi a carico Agenzia.

(2) Sono rilevate le cessazioni di personale a tempo indeterminato appartenente ai ruoli dell'Agenzia relative all'anno precedente

Sulla base della previsione puntuale delle cessazioni fino al 2023, si è ora nelle condizioni di determinare le complessive risorse assunzionali relative al periodo 2021-2023. Tali risorse discendono dalle cessazioni di cui alla

<sup>11</sup> Nella tavola 5, in coerenza con le indicazioni che si ricavano dalla normativa in materia di vincoli assunzionali e dalle circolari emanate dal DFP, non sono conteggiate le mobilità in entrata ed in uscita con altre amministrazioni sottoposte a vincoli di personale. Si precisa inoltre che le cessazioni previste a partire dal 2021 sono basate sulla previsione dei pensionamenti per raggiungimento dei limiti di età nonché per altri eventi già noti a marzo 2021.

**tavola 5.** Come mostrato nella tavola, il risultato presenta nel periodo in esame risorse assunzionali per complessivi 363.325,29 Euro.

## 4. Fabbisogno di personale

### 4.1 Nuove assunzioni

Date le risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni indicate alla **tavola 6**, l’Agenzia ritiene di programmare nel triennio di riferimento del presente piano l’acquisizione di n. 9 unità di personale appartenente all’Area C. A tal fine, sarà necessario avanzare richiesta di autorizzazione ad assumere al Dipartimento della Funzione Pubblica per profili che insistono sui macro-processi e le Aree indicate nella successiva **tavola 7**.

### Tavola 7

*Assunzioni periodo 2021-2023*

Macro-processo	Area C
Relazioni sindacali	3
Amministrazione e gestione	3
Legale	1
Economico-statistico	1
Comunicazione	1
<b>Totale</b>	<b>9</b>

Il reclutamento delle unità indicate in **tavola 7** sarà effettuato con una delle seguenti modalità:

- scorrimento di graduatorie disponibili, previa convenzione, quali il Ripam-Formez e/o partecipazione in convenzione a procedure concorsuali gestite centralmente;
- reclutamento mediante mobilità da settori non soggetti a vincoli assunzionali;
- selezioni riservate al personale di ruolo a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter del D.L. n. 162/2019 (Milleproroghe 2020).

#### *4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni*

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-bis del d. lgs. n. 165/2001, ove nel periodo di vigenza del presente piano vi sia la disponibilità di posti di organico - anche di livello dirigenziale - saranno attivati, processi di mobilità esterna, previa immissione, in via prioritaria, nei ruoli dell'Agenzia dell'eventuale personale di altre amministrazioni attualmente in servizio presso l'Agenzia in posizione di comando o fuori ruolo. Nella immissione in ruolo di personale comandato si terrà conto della complessiva durata dei periodi di svolgimento del servizio presso l'Agenzia, anche in mansioni o livelli giuridici diversi da quelli attuali, anche stabilendo un requisito minimo di servizio presso l'Agenzia, nonché dell'ultima valutazione di performance individuale disponibile.

#### *4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea*

Eventuali unità di personale in comando saranno acquisite, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di

cessazioni di personale, ad invarianza complessiva del numero di persone acquisite in comando, perseguendo, ove possibile, l'obiettivo di incrementare il livello delle competenze professionali, in armonia con quanto previsto dall'art. 3 co. 2 della L. n. 56/2019 in riferimento all'acquisizione di nuove risorse a tempo indeterminato, al fine di potenziare l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa.

Ove necessario, eventuale ulteriore personale potrà essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni, ai sensi dell'art. 46, comma 12, del d. lgs. n. 165/2001.

Quale ulteriore misura di flessibilità si prevede altresì che una o più delle unità indicate in **tavola 7** potranno essere acquisite in comando, qualora prevalga l'esigenza di reclutare personale già in possesso delle competenze richieste.

#### *4.4 Dirigenza*

Nel corso del periodo coperto dal presente piano, fermi restando gli incarichi attualmente coperti con incarico ordinario, si procederà alla prioritaria copertura con incarico ordinario – previa richiesta del competente direttore - delle seguenti posizioni dirigenziali di seconda fascia:

- U.O. Regioni-autonomie locali;
- U.O. Relazioni sindacali;
- U.O. Sanità.

Fino a quando permarrà il limite alla crescita dei fondi destinati a retribuzione di posizione e di risultato ed al fine di non determinare una sensibile riduzione dei livelli retributivi medi della dirigenza di seconda fascia, si continuerà comunque ad assicurare la copertura delle posizioni dirigenziali prive di titolare – fatti salvi i casi in cui il titolare della posizione

sia assente con diritto alla retribuzione di posizione - mediante incarichi ad interim, previa richiesta alla Direzione competente allo svolgimento della procedura da parte del competente direttore. Diversamente, la copertura sarà assicurata ai sensi dell'art. 12, comma 2 del vigente regolamento di organizzazione.

Sono confermati criteri e procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali già adottati ai sensi delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

### ***5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano***

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, in ***tavola 8*** sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale a tempo determinato e indeterminato, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale, calcolata sulla base degli emolumenti fissi previsti dai rispettivi contratti al lordo degli oneri riflessi. Non sono evidenziate le movimentazioni dei comandati in quanto l'Agenzia, ai sensi dell'art. 70 comma 12, secondo periodo del d.lgs. n. 165/2001, non è tenuta al rimborso dell'onere relativo al trattamento fondamentale del personale in assegnazione temporanea sino al completamento del proprio sistema di finanziamento (art. 46, commi 8 e 9).

A regime, la tabella mostra in termini finanziari gli effetti derivanti dalla movimentazione delle consistenze di personale avvenute sin dal 2021, anno in cui sono previste cessazioni pari a n. 4 unità di personale e nessuna nuova acquisizione. Nel 2022 si evidenzia la previsione di spesa per l'acquisizione di n. 7 unità di personale in Area C di cui due per progressioni di carriera, che, in considerazione delle tempistiche delle procedure per

l'autorizzazione, trovano copertura nelle risorse derivanti dalle disponibilità liberate dalle cessazioni dell'anno precedente. Anche nel 2023 sono previste n. 4 cessazioni con le relative assunzioni.

### Tavola 8

#### Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano

Area	Data movimento	Variazioni consistenza		Variazioni finanziarie <sup>(1)</sup>		
		Acquisizioni	Cessazioni	2021	2022	dal 2023
B	1 febbraio 2021	—	1	- 30.255	- 33.006	- 33.006
B	1 aprile 2021	—	1	- 24.754	- 33.006	- 33.006
C	1 ottobre 2021	—	1	- 9.638	- 38.550	- 38.550
B	1 dicembre 2021	—	1	- 2.750	- 33.006	- 33.006
C	1 maggio 2022	5	—	—	144.564	192.752
C <sup>2</sup>	1 maggio 2022	2	—	—	8.317	11.090
C	1 agosto 2022	—	1	—	- 16.063	- 38.550
B	1 ottobre 2022	—	1	—	- 8.251	- 33.006
C	1 marzo 2023	—	1	—	—	- 32.125
C	1 aprile 2023	—	1	—	—	- 28.913
C	1 aprile 2023	—	1	—	—	- 28.913
B	1 agosto 2023	—	1	—	—	- 13.752
C	1 aprile 2023	4	—	—	—	115.651
<b>Totale</b>	<b>581.665</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>- 67.397</b>	<b>- 9.000</b>	<b>6.667</b>

<sup>(1)</sup> Spesa quantificata sulla base di tabellare iniziale, tredicesima e indennità fisse (per il personale non dirigente l'indennità di ente e per i dirigenti la retribuzione di posizione) con l'aggiunta degli oneri riflessi a carico Agenzia.

<sup>(2)</sup> Passaggi di carriera da B a C.

## **6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza**

Il presente Piano è stato adottato a seguito del preventivo controllo del Collegio dei revisori dei conti dell'Agencia, che ne ha verificato la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e, come previsto dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del d. lgs. 165/2001, l'Agencia ha altresì provveduto con la determinazione n. 15 del 11/3/2021 alla ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, rilevandone l'assenza.

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Aran.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema di cui all'art. 60 del d. lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.