



Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2019-2021

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 6 del 30/4/2019

INDICE

INDICE	1
1. Premessa	2
2. Situazione di partenza	3
2.1 Organici.....	4
2.2 Organigramma	4
2.3 Turn-over del personale	5
2.4 Dinamica della spesa di personale	6
2.5 Cessazioni previste.....	7
3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale.....	9
4. Fabbisogno di personale	13
5. Copertura finanziaria	15
6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza	17

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2019-2021, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata¹.

Tale pianificazione, analogamente alla precedente, interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su *governance* e *funzioni* dall’Agenzia²;
- della *rideterminazione degli organici*, effettuata in attuazione delle norme sulla “*spending review*”³.

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 2019/2021 predisposto ai sensi dell’art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni;
- del Bilancio di previsione decisionale dell’esercizio 2019 e del bilancio pluriennale 2019-2021, nonché del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, approvati dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 23 del 19 dicembre 2018;

¹ Il precedente piano 2018-2020 è stato adottato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo, di seguito CIC, n. 11 del 16/5/2018.

² 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 Collegio di indirizzo e controllo 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.

³ 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*.

- 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) e con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) 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 27/7/2018.

Giova ricordare che, prima dell'entrata in vigore delle suddette Linee guida, l'Aran aveva già adottato e dato attuazione al precedente piano 2018-2020.

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 dal 2010 ad oggi;
- andamento della spesa di personale;
- previsioni cessazioni.

2.1 Organici

In **tavola 1**, si presenta la situazione aggiornata dell'organico Aran, del contingente di personale comandato e delle relative consistenze di personale al 31/12/2018.

Tavola 1

Organico e contingente comandati: posti e coperture al 31/12/2018

Qualifica	Posti organico ¹	di cui: Coperti ²	di cui: Non coperti	Posti contingente comandati ³	di cui: Coperti ⁴	di cui: Non coperti
DG	2	2	—	5	3	2
DIR	5	5	—			
Area C	20	16	4	20	12	8
Area B	15	11	4			
Area A	—	—	—			
Totale	42	34	8	25	15	10

¹ Posti definiti dal DPCM 22/1/2013, tabella n. 39

² Tra i posti coperti sono comprese 6 unità di personale in aspettativa o comando-out (1 DG in aspettativa, 1 DIR in aspettativa, 2 area C in aspettativa, 1 area C in comando out), 2 unità di personale part-time (1 al al 75% 1 all'83%).

³ Posti definiti dalla delibera del Comitato direttivo Aran n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione

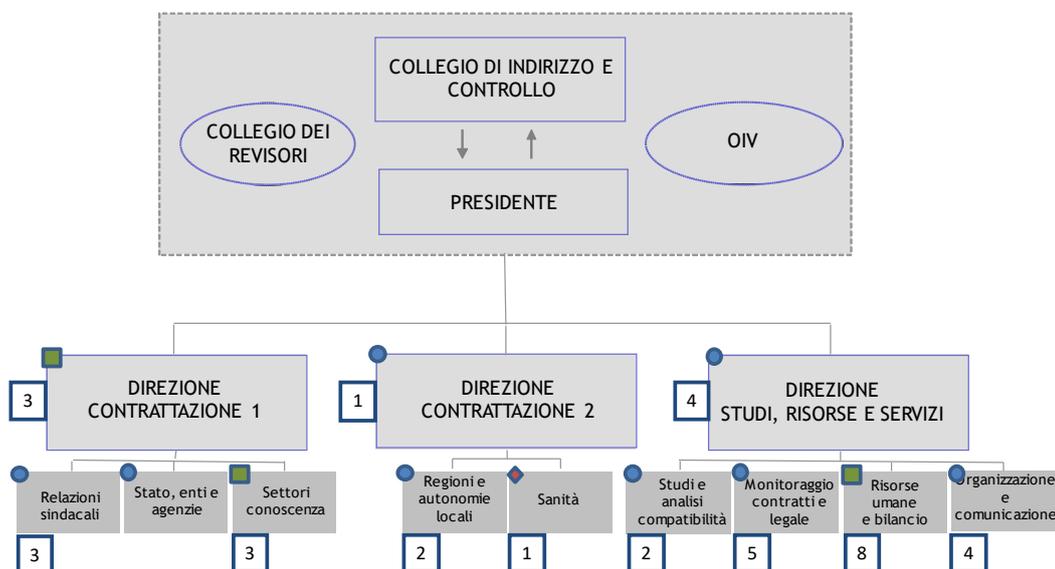
⁴ E' compresa una unità di personale part-time al 91%.

2.2 Organigramma

In **tavola 2**, viene invece raffigurato l'organigramma dell'Agenzia. Per ciascuna direzione e unità organizzativa, la figura mostra anche la situazione aggiornata al 31/12/2018 degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica, alla stessa data, del personale non dirigenziale assegnato a ciascuna struttura.

Tavola 2

Organigramma, situazione incarichi dirigenziali e consistenza occupazionale al 31/12/2018



Legenda:

- Posizione coperta con incarico dirigenziale ordinario
- Posizione coperta con incarico dirigenziale ad interim
- ◆ Posizione coperta dal direttore (art. 13, comma 2, Regolamento)
- 3 I numeri nell'ambito di ciascuna casella dell'organigramma indicano la consistenza numerica del personale non dirigenziale assegnato (sono esclusi aspettative e comandi-out).

2.3 Turn-over del personale

La **tavola 3** rappresenta il turn-over del personale dal 2010 ad oggi. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza⁴.

⁴ Si specifica che tutte le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, intervenute nel periodo, sono state utilizzate ai fini delle assunzioni effettuate e/o programmate e già autorizzate da DFP e MEF, ai sensi dell'art. 4, c. 6 del DL n. 101/2013 e degli artt. 6 e 20 del d.lgs. n. 75/2017

Tavola 3

Turn over personale periodo 2010-2019¹

Livello giuridico	Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo	
	Dir o Area	Ruolo tempo ind	Ruolo tempo det	Comandi e altre ass. temp.	Totale	Ruolo tempo ind	Ruolo tempo det	Comandi e altre ass. temp.		Totale
DIR		2	0	4	6	0	0	2	2	-4
AREA C		4	0	6	10	0	0	5	5	-5
AREA B		4	5	5	14	3	0	4	7	-7
AREA A		0	0	0	0	0	0	1	1	1
TOTALE		10	5	15	30	3	0	12	15	-15

2.4 Dinamica della spesa di personale

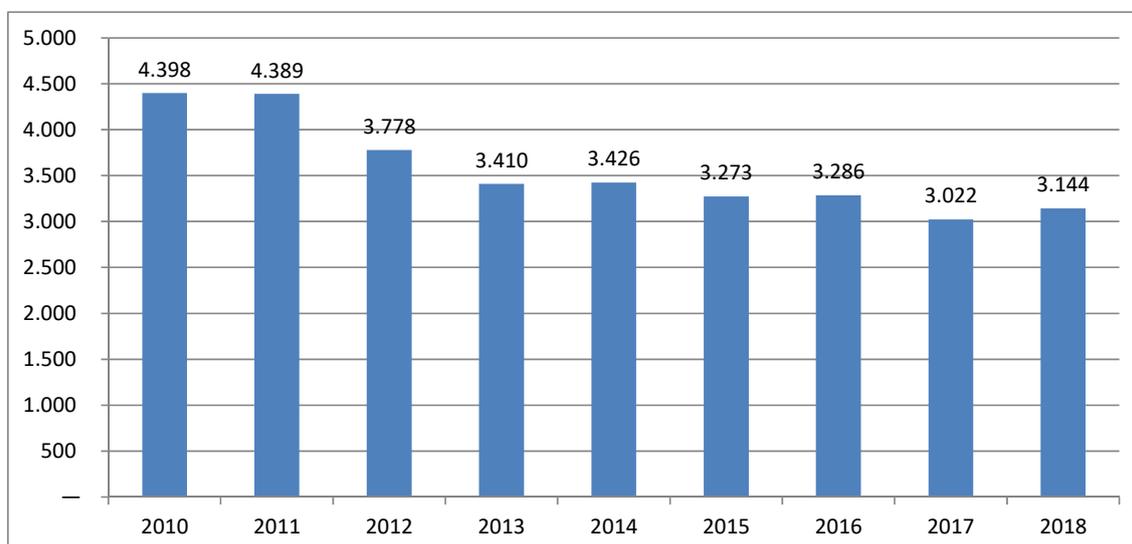
L'andamento del turn-over ha avuto conseguenze sulla dinamica della spesa di personale, che ha visto dal 2010 ad oggi una costante riduzione, come mostrato in **tavola 4**.

(stabilizzazione di 3 unità di area B a tempo pieno e indeterminato e assunzione di 2 unità di area C a tempo pieno e indeterminato).

Tavola 4

Spesa per redditi da lavoro dipendente periodo 2010-2018

(dati di consuntivo in migliaia di Euro)



2.5 Cessazioni previste

La **tavola 5** fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2019, 2020 e 2021. La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni). E' stata inoltre prevista la cessazione di una unità di Area C già dal 2019 a seguito di opzione per la pensione anticipata con i requisiti previsti per la cosiddetta "quota cento". Si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, sia per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti per "quota cento" sia per la circostanza che alcune delle persone previste in uscita a 65 anni potrebbero non aver raggiunto, al compimento di tale soglia anagrafica, i requisiti per il "diritto a pensione". In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla

pensione di vecchiaia. E' possibile, peraltro, che alcune unità di personale previste in uscita a 65 anni decidano di anticipare il loro pensionamento, rispetto alla collocazione temporale prevista nel piano, a seguito di opzione per la pensione anticipata con "quota cento", ai sensi del D.L. n. 4/2019⁵.

Tavola 5

Previsione cessazioni periodo 2019-2021

Tipologia di personale	Cessazioni - Livello giuridico				
	DIR	AREA C	AREA B	AREA A	TOTALE
Ruolo tempo indeterminato	—	1	—	—	1
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
ANNO 2019	—	1	—	—	1
Ruolo tempo indeterminato	—	4	2	—	6
Ruolo tempo determinato	—	—	—	—	—
Comandi e altre ass. temp.	—	—	—	—	—
ANNO 2020	—	4	2	—	6
Ruolo tempo indeterminato	—	2	1	—	3
Ruolo tempo determinato	1	—	—	—	1
Comandi e altre ass. temp.	—	2	—	—	2
ANNO 2021	1	4	1	—	6
Totale nel triennio	1	9	3	—	13

⁵ Al momento in cui il presente piano viene predisposto, nessun dipendente ha comunicato di volersi avvalere della possibilità di pensione anticipata con "quota cento", ai sensi delle disposizioni citate. Tuttavia, considerato che vi sono alcune persone in possesso dei relativi requisiti che potrebbero teoricamente avanzare la richiesta di pensionamento anticipato, è stata prevista una unità in uscita già dal 2019 con "quota cento".

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:

- dpcm 4 aprile 2017 e successiva rimodulazione approvata da DFP e MEF, di autorizzazione ad assumere - mediante procedura ordinaria - n. 2 unità di categoria C, a tempo pieno e indeterminato;
- 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), che impone di fissare, a data successiva al 15/11/2019, la decorrenza giuridica ed economica delle assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente effettuate sulle ordinarie facoltà assunzionali riferite al 2019;
- art. 1, comma 1131, lett. f) della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) che proroga al 1° luglio 2019 l'entrata in vigore del comma 5 bis dell'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dal d.lgs. n. 75/2017 (collaborazioni esterne).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con quanto programmato anche nel precedente Piano dei fabbisogni di personale, il presente piano potrà muoversi all'interno delle seguenti coordinate:

1. concludere, sulla base dei provvedimenti di autorizzazione emanati, l'iter già avviato nel 2018 e finalizzato all'assunzione di due unità di categoria C, a tempo pieno, tramite procedura ordinaria, a valere sulle cessazioni intervenute negli anni precedenti nonché sulle facoltà del triennio 2018-2020;

2. dare corso, ove necessario, ad eventuali nuove assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente e previa richiesta di ulteriori provvedimenti autorizzatori⁶;
3. attivare, previa acquisizione delle prescritte autorizzazioni, eventuali procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del d.lgs. n. 75/2017;
4. dare corso all'eventuale affidamento di incarichi esterni all'Agenzia, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari interne in materia;
5. attivare processi di mobilità esterna per il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia del personale attualmente in servizio in posizione di comando e, ove necessario, acquisire ulteriori unità in comando da altre amministrazioni.

In merito al primo punto, si ricorda che, in coerenza con il Piano dei fabbisogni di personale 2018-2020 e in un'ottica di maggiore economicità per l'Agenzia ed immediato utilizzo di personale selezionato e qualificato, si è dato avvio alla procedura per l'assunzione - a tempo pieno e indeterminato - di due unità di personale di area C. Il reclutamento di tali unità, da utilizzare per il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'Agenzia (una professionalità amministrativo-contabile e una professionalità informatica) è stata preventivamente autorizzata da PCM-DFP e MEF-IGOP. L'assunzione di tale personale è prevista entro la prima metà del corrente anno.

⁶ Per la previsione delle future cessazioni si rinvia al paragrafo 2.5.

Con riferimento al secondo punto, si ricordano i limiti per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, indicati nella successiva **tavola 6**. In sede di aggiornamento del piano sarà valutata la possibilità di formulare, in base ai fabbisogni ed alle cessazioni verificatesi, richiesta di nuove autorizzazioni ad assumere.

Tavola 6

Limiti assunzionali a legislazione vigente

Anno	Risorse per nuove assunzioni di personale tempo indeterminato su cessazioni anno precedente	
	Personale non dirigenziale	Personale dirigente
2019 ¹	100%	100%
2020	100%	100%
2021	100%	100%

¹Art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014.

In merito al terzo punto e alla luce della visione introdotta dal d.lgs. n. 75/2017, si valuterà l'opportunità di attivare procedure finalizzate ad eventuali progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017, ferma restando l'acquisizione dei relativi provvedimenti autorizzatori e nel rispetto dei limiti di spesa e di bilancio.

Relativamente al quarto punto, si ricorda che per l'anno 2019 e ai sensi dell'art. 46, comma 12 e dell'art. 7, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, sono in essere due incarichi di collaborazione esterna per lo svolgimento di specifiche attività in regime di autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione. Tali incarichi giungeranno a scadenza nel

corso del 2019. Sulla base del Piano dei fabbisogni per il conferimento incarichi ad esperti e collaboratori esterni, deliberato dal CIC ai sensi del Regolamento di organizzazione dell'Aran, si valuterà l'eventuale affidamento dei nuovi incarichi decorrenti dall'anno 2019, nel rispetto e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

Per quanto attiene al punto cinque, si ricorda che non sussistono limiti quantitativi imposti da norme di legge per l'acquisizione di personale in comando, né per l'assunzione 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).

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-bis del d. lgs. n. 165/2001, nonché di quanto già determinato nel piano dei fabbisogni 2015-2017⁷, ove nel periodo di vigenza del presente Piano vi sia la disponibilità di posti di organico - anche di livello dirigenziale per quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del citato decreto legislativo (Parere Cons. Stato, sez. I, n. 3734 del 17 ottobre 2007) - 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. L'immissione nei ruoli potrà riguardare esclusivamente personale in comando o fuori ruolo di amministrazioni collocate in settori sottoposti a vincoli assunzionali e, pertanto, senza che si determini una riduzione delle possibilità di assunzione dell'Agenzia. Ferma la predeterminazione dei criteri di selezione nell'ambito delle procedure di mobilità, nella immissione in ruolo di personale comandato si terrà conto, a tale fine, della durata del periodo di svolgimento del servizio in comando presso l'Agenzia.

⁷ Si rinvia al paragrafo 3.3., pag. 20 di detto piano.

Ai fini dell'attuazione del piano, si richiamano e si confermano infine i seguenti atti già previsti nell'ordinamento dell'Agenzia⁸:

- delibera CIC n. 2/2014 in materia di "criteri e procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali di prima e seconda fascia dell'Aran";
- delibera CIC n. 9/2014, concernente i contingenti di personale a tempo determinato (allegato a) punto 4) e i requisiti di professionalità previsti per ciascuna posizione dirigenziale (allegato b).

4. Fabbisogno di personale

Acquisizione di personale in comando

Eventuali unità di personale in comando saranno acquisite, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di cessazioni di personale, al fine di assicurarne la sostituzione.

Nuove assunzioni

Relativamente all'acquisizione delle due unità di personale di area C mediante ricorso alle graduatorie FORMEZ-RIPAM, già autorizzate, si specifica che esse saranno destinate al potenziamento della funzione di contrattazione (professionalità amministrativo-contabile) e della funzione ICT (professionalità informatica).

In sede di aggiornamento del presente piano saranno valutati, in relazione alle cessazioni effettivamente verificatesi nell'anno 2019, i fabbisogni di nuove assunzioni e le conseguenti richieste di autorizzazione da inoltrare al

⁸ Tali atti sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Agenzia <http://www.aranagenzia.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general.html>.

Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e Finanze.

Progressione tra le Aree

Conseguentemente alle cessazioni che si verificheranno nel triennio e sulla base delle assunzioni autorizzate, potranno essere attivate procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017.

Personale in utilizzo

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.

Mobilità

Oltre ai processi di mobilità esterna per il personale che opera già in posizione di comando presso l'Aran, di cui si è già detto, in sede di aggiornamento del presente piano si valuterà la possibilità di attivare ulteriori processi di mobilità esterna per il reclutamento di nuovo personale, entro i limiti di posti o di spesa della vigente dotazione organica.

La mobilità interna sarà, invece, gestita dalla dirigenza, nel rispetto delle procedure previste dal regolamento di organizzazione Aran, sulla base dei fabbisogni emergenti.

Dirigenza

Nel corso del periodo coperto dal presente piano, si provvederà al rinnovo degli incarichi sulle posizioni attualmente coperte con incarico ordinario, nel rispetto delle procedure previste dai vigenti regolamenti dell'Agenzia.

Eventuali esigenze di copertura di ulteriori posizioni dirigenziali vacanti, oltre quelle al momento coperte con incarico ordinario, saranno valutate in sede di aggiornamento del presente piano.

La copertura delle posizioni attualmente vacanti sarà invece assicurata mediante incarichi ad interim, previa richiesta del competente direttore.

Si ribadiscono, di seguito, i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali:

- attinenza del curriculum e delle esperienze rispetto a requisiti e caratteristiche della posizione da coprire;
- valutazione complessiva del curriculum e delle esperienze pregresse;
- valutazione della performance individuale conseguita nel precedente rapporto di lavoro.

5. Copertura finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, in **tavola 7** sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale.

A regime, la tabella mostra una riduzione della spesa per effetto delle cessazioni del 2021, le quali potranno dare luogo a nuove assunzioni solo a partire dall'anno successivo; un ulteriore effetto di minore spesa deriva dall'aver previsto una progressione di carriera in luogo di una nuova assunzione.

Tavola 7

Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano

Area	Variazioni consistenza		Variazioni spesa ¹		
	Acquisizioni	Cessazioni	2019	2020	Dal 2021
C		1	-18.774,48	-35.592,68	-35.592,68
C ²	2		38.330,58	71.185,36	71.185,36
B		1	-	-30.508,54	-30.508,54
B		1	-	-9.387,24	-30.508,54
C		2	-	-71.185,36	-71.185,36
C		2	-	-32.854,78	-71.185,36
C ³	1		-	-	5.084,14
C	4		-	-	142.370,71
B		1	-	-	-23.468,10
C		1	-	-	-27.378,98
DIR1		1	-	-	23.039,94
Totale	7	10	19.556,09	-108.343,23	-48.147,40

¹ Spesa quantificata sulla base di tabellare iniziale, tredicesima e, per il personale non dirigente, indennità di ente, con l'aggiunta degli oneri riflessi a carico agenzia. La cessazione del personale in comando non comporta effetti finanziari in quanto se ne prevede la sostituzione.

² Assunzioni già autorizzate (Formez-Ripam).

³ 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.

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 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione adottate con DPCM 8/5/2018.