



Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2018-2020

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 11 del 16 maggio 2018

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Premessa | 2 |
| 2. Situazione di partenza | 2 |
| 2.1 Organici | 3 |
| 2.2 Organigramma | 4 |
| 2.3 Turn-over del personale | 5 |
| 2.4 Dinamica della spesa di personale | 5 |
| 2.5 Cessazioni previste..... | 6 |
| 3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale..... | 7 |
| 4. Fabbisogno di personale | 11 |
| 5. Copertura finanziaria | 14 |

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2018-2020, 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 sia dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso degli ultimi anni sia del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute, con il d.lgs. n. 75/2017 e con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), in materia di reclutamento ed assunzioni di personale.

2. Situazione di partenza

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

- organici;

¹ Il precedente piano 2015-2017 è stato adottato con delibera n. 9 del 1/4/2015.

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, di seguito 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.

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.

- 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 1/4/2018.

Tavola 1

Organico e contingente comandati: posti e coperture al 1/4/2018

| 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 | 0 | 5 | 3 | 2 |
| DIR | 5 | 4 | 1 | | | |
| Area C | 20 | 17 | 3 | 20 | 10 | 10 |
| Area B | 15 | 11 | 4 | | | |
| Area A | 0 | 0 | 0 | | | |
| Totale | 42 | 34 | 8 | 25 | 13 | 12 |

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

² Tra i posti coperti sono comprese 5 unità di personale in aspettativa o comando-out (1 DG in aspettativa, 1 DIR in aspettativa, 1 area C in aspettativa, 2 area C in comando out), 2 unità di personale part-time (1 al al 75% 1 all'83%), 3 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato.

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

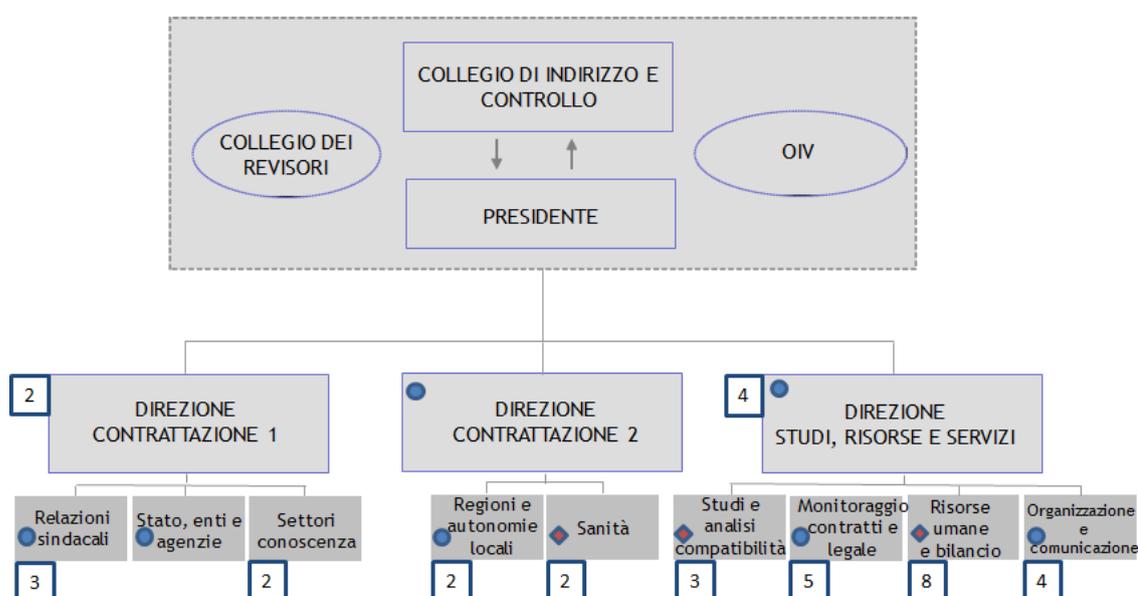
⁴ E' compresa una unità di personale part-time al 91%.

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 1/4/2018 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 1/4/2018



Legenda:

- Posizione coperta con incarico dirigenziale in corso
- ◆ 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.

Tavola 3
Turn over personale periodo 2010-2018¹

| 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 | 5 | 9 | 0 | 0 | 3 | 3 | -6 |
| AREA B | | 4 | 2 | 4 | 10 | 0 | 0 | 2 | 2 | -8 |
| AREA A | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| TOTALE | | 10 | 2 | 13 | 25 | 0 | 0 | 8 | 8 | -17 |

¹ Per l'anno 2018, la tavola registra i movimenti di personale fino al 31/3/2018.

2.4 Dinamica della spesa di personale

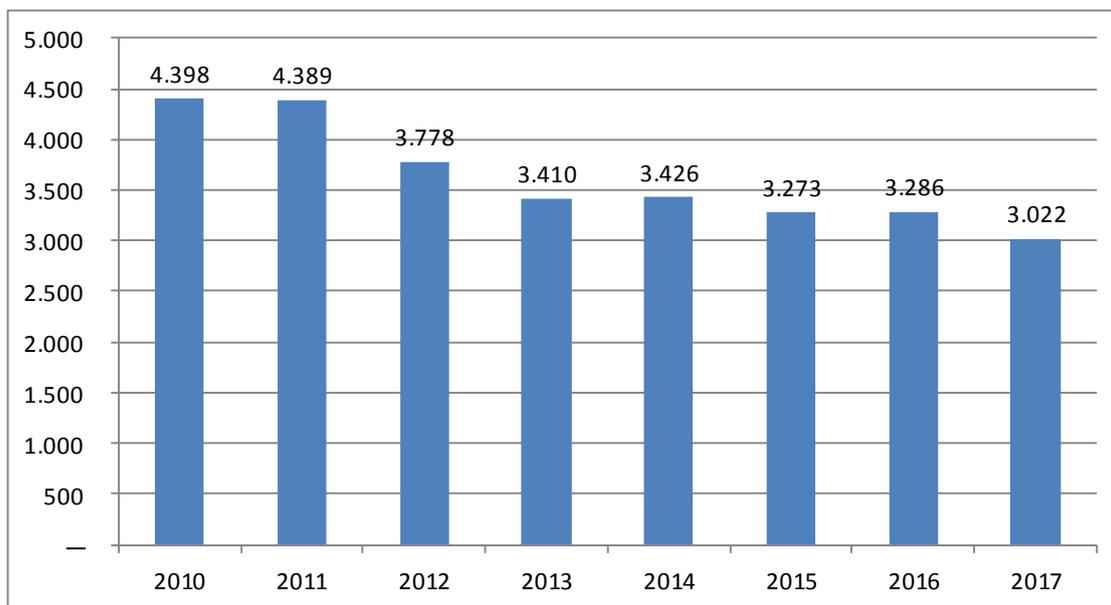
L'andamento del turn-over ha avuto conseguenze sulla dinamica della spesa di personale, che ha visto dal 2010 ad oggi una costante riduzione, come mostrato in **tavola 4**.

⁴ Si specifica che tutte le cessazioni di personale di ruolo a tempo indeterminato, intervenute nel periodo, sono state utilizzate ai fini delle richieste di autorizzazione ad assumere formulate a DFP e MEF. Negli anni 2017 e 2018 (fino al 31/3/2018) non si è verificata alcuna cessazione di questo tipo.

Tavola 4

Spesa per redditi da lavoro dipendente periodo 2010-2017

(dati di consuntivo in migliaia di Euro)



2.5 Cessazioni previste

La **tavola 5** fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2018 (dal 31/3 in poi), 2019 e 2020. 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). Si tratta, pertanto, di previsione che potrebbe subire lievi variazioni nella collocazione temporale delle cessazioni (al più di un anno e sette mesi), tenuto conto che alcune delle persone in servizio potrebbero non aver raggiunto, al compimento dei 65 anni, i requisiti per un "qualsiasi 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 vecchiaia⁵.

Tavola 5

Previsione cessazioni periodo 2018-2020

| <i>Livello giuridico</i> | <i>Cessazioni (-)</i> | | | <i>Totale</i> |
|------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| | <i>Dir o Area</i> | <i>Ruolo tempo ind</i> | <i>Ruolo tempo det</i> | |
| DIR | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AREA C | 3 | 0 | 1 | 4 |
| AREA B | 4 | 0 | 0 | 4 |
| AREA A | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 7 | 0 | 1 | 8 |

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:

⁵ Si specifica che tutte le cessazioni di cui alla tavola 5 riguardano gli anni 2019 e 2020: alcuna cessazione è infatti prevista nell'anno 2018.

- dpcm 4 aprile 2017 con il quale l'Aran è autorizzata a stabilizzare 3 unità di categoria B, a tempo parziale al 45% e n. 1 unità di categoria C, a tempo pieno;
- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014;
- art. 1, comma 227 della legge n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016);
- art. 25, comma 4, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, con il quale è stato abrogato l'art. 1, comma 219 della legge n. 208/2015;
- artt. 4 e 20 del D.lgs. n. 75/2017;
- art.1, comma 1148, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018)

Le previsioni di cui al presente piano potranno successivamente essere aggiornate, ove necessario, sulla base delle linee di indirizzo sulla pianificazione dei fabbisogni, di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001, in corso di emanazione.

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti il presente piano dovrà muoversi all'interno delle seguenti coordinate:

- dare corso alle nuove assunzioni, ivi comprese le stabilizzazioni di personale a tempo determinato, a valere sulle cessazioni intervenute negli anni precedenti il 2018, sulla base dei provvedimenti di autorizzazione emanati o in corso di emanazione;
- dare corso ad eventuali nuove assunzioni a valere sulle cessazioni 2017, 2018 e 2019, nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente e previa richiesta di ulteriori provvedimenti autorizzatori⁶.

⁶ Si specifica che non si sono verificate cessazioni di personale a tempo indeterminato nel corso del 2017 e fino al 31/3/2018. Per la previsione delle future cessazioni si rinvia al paragrafo 2.5.

In merito al primo punto, si ricorda che:

- l'Agenzia, con DPCM 4 aprile 2017, è stata già autorizzata ad assumere n. 3 unità di categoria B, a tempo parziale al 45% e n. 1 unità di categoria C, a tempo pieno, ai sensi dell'art. 4, comma 6 del D.L. n. 101/2013 (reclutamento speciale transitorio e reclutamento ordinario);
- l'Agenzia, con nota del 30/1/2018 trasmessa alla PCM-DFP e al MEF-RGS, ha chiesto l'integrazione delle facoltà assunzionali già autorizzate con DPCM del 4 aprile 2017; nello specifico, ha chiesto di essere autorizzata ad assumere, nell'anno 2018, tre unità di personale di AREA B, a tempo pieno e indeterminato, mediante la procedura di cui all'art. 20, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 (stabilizzazioni); con la medesima nota del 30/1/2018 è stata altresì richiesta l'autorizzazione ad assumere dall'esterno, una unità di personale di AREA C, a tempo pieno e indeterminato, in luogo delle due unità di area B, in part-time al 45%, già autorizzate con il richiamato DPCM del 4 aprile 2017; al riguardo, il MEF-RGS si è già espresso favorevolmente (nota prot. 40204 del 19/3/2018) ribadendo, tra l'altro, la necessità di procedere all'assunzione entro il 31/12/2018; il provvedimento di autorizzazione è in itinere.

In merito al secondo punto, si ricorda che al momento, i limiti per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelli 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 |
| 2018 ¹ | 25% | 100% |
| 2019 ² | 100% | 100% |
| 2020 ² | 100% | 100% |

¹ Art. 1, comma 227 della legge n. 208/2015 per personale non dirigenziale; art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 per il personale dirigenziale

² Art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014.

Si ricorda inoltre che al momento 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 assunzionali).

Atteso, infine, che l'art. 1, comma 219 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, aveva reso indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia vacanti alla data del 15 ottobre 2015, si ricorda che l'art. 25, comma 4 del Decreto legislativo 75/2017, abrogando quanto disposto dal suddetto comma 219 della legge 208/2015, ha reso nuovamente disponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia vacanti alla data del 15 ottobre 2015.

Ai fini dell'attuazione del piano, si richiamano e si confermano infine i seguenti atti già previsti nell'ordinamento dell'Agenzia⁷:

⁷ 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>.

- 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 nella (allegato b).

4. Fabbisogno di personale

Stabilizzazioni

Si conferma l’obiettivo della stabilizzazione di tre unità di personale entro l’anno 2018, previa emanazione del DPCM di autorizzazione⁸. Tale personale, da assumere a tempo indeterminato ai sensi dell’art. 20, comma 1 del richiamato d.lgs. n. 75/2017 e in possesso dei requisiti ivi previsti, sarà destinato alla unità organizzative dove attualmente opera:

- una unità, con professionalità in ambito ICT, alla UO Organizzazione e comunicazione;
- due unità, con professionalità amministrativa, alla UO Relazioni sindacali.

Acquisizione di personale in comando

In coerenza con i piani assunzionali già deliberati ed alla luce delle più recenti esigenze organizzative, si propone l’acquisizione di due unità di personale in comando.

⁸ L’iter del provvedimento è in corso.

A tal fine si evidenziano le seguenti esigenze:

- una unità di area C per il rafforzamento della Direzione "Contrattazione 1", con professionalità ed esperienza in ambito "risorse umane e relazione sindacali", a seguito della cessazione di una unità di Area C in comando⁹;
- una unità di area B/C per il rafforzamento della UO Bilancio e personale, preferibilmente individuando professionalità polivalente esperta sia di bilancio che di personale, in previsione della cessazione, entro il mese di luglio, di una unità di Area C e tenuto conto delle numerose cessazioni – per le quali non si è provveduto a sostituzione – di alcune unità di personale negli ultimi anni.

Ulteriori unità di personale in comando potranno essere 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, di cui una già autorizzata con DPCM 4/4/2017 e l'altra con autorizzazione in itinere, si provvederà, ove possibile, previa stipula di convenzione, a scorrimento di eventuale graduatoria già in essere presso altra amministrazione, entro l'anno corrente e con decorrenza dell'assunzione dall'anno successivo.

Tali unità di personale saranno destinate prioritariamente al rafforzamento delle unità di contrattazione. Potrà anche tenersi conto di fabbisogni ulteriori od emergenti, in relazione a mutamenti del contesto esterno di riferimento.

⁹ Acquisizione già avvenuta con decorrenza 1/5/2018.

Personale in utilizzo

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

Dirigenza

Per quanto attiene al personale dirigente, dovrà, innanzitutto, procedersi alla copertura della posizione di direttore della Direzione Contrattazione 1, resasi recentemente vacante.

Per far fronte a tale esigenza, tenuto conto dei vincoli derivanti dalle posizioni dirigenziali previste nell'organigramma e del personale dirigenziale di ruolo collocato in aspettativa, si rende necessario l'affidamento di incarico ad interim ad altro direttore.

Per quanto concerne le altre posizioni dirigenziali vacanti, si ritiene prioritaria la copertura della UO Studi e analisi compatibilità, tenuto conto delle esigenze manifestatesi con la ripresa delle attività negoziali e delle funzioni particolarmente rilevanti, nel presidio degli aspetti economici della contrattazione, affidate a tale unità.

Eventuali esigenze di copertura di ulteriori posizioni dirigenziali vacanti, ferma la possibilità di eventuale sostituzione di personale che dovesse cessare dall'incarico, saranno valutate in sede di aggiornamento del presente piano. Nelle more, la copertura sarà assicurata mediante affidamento di incarichi ad interim, previa richiesta del competente direttore.

Si stabiliscono inoltre i seguenti 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.

Al termine dei tre anni, la tabella mostra un aumento della spesa di personale di circa 175.000 Euro a regime dal 2020. Tali variazioni risultano, con ogni evidenza, largamente sostenibili dal bilancio dell'Agenzia.

Tavola 7

Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano

| Area | Variazioni consistenza | | Variazioni spesa ¹ | | |
|---------------|------------------------|------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Acquisizioni | Cessazioni | 2018 | 2019 | Dal 2020 |
| B | 3 | | 45.762,81 | 91.525,63 | 91.525,63 |
| B | | 3 | -45.762,81 | -91.525,63 | -91.525,63 |
| C | 2 | | 41.524,80 | 71.185,37 | 71.185,37 |
| C | | 1 | -17.796,34 | -35.592,68 | -35.592,68 |
| C | 2 | | 0,00 | 71.185,37 | 71.185,37 |
| DIR2 | 1 | | 33.874,22 | 67.748,44 | 67.748,44 |
| Totale | | | 57.602,68 | 174.526,49 | 174.526,49 |

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.