



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2019-2021
DI CUI ALL'ARTICOLO 6 DEL DECRETO
LEGISLATIVO 31 MARZO 2001, N. 165.**

Sommario

1. Introduzione	3
2. Agenzia per l'Italia Digitale	3
1.1 L'Agenzia per l'Italia digitale e il ruolo svolto per la Pubblica Amministrazione	3
1.2 Attività dell'Agenzia e obiettivi strategici	4
1.3 Criticità	6
3. Il personale dell'Agenzia e i costi	7
3.1 L'assetto organizzativo dell'Agenzia	7
3.2 Il personale	8
3.3 I costi del personale	9
3.4 Le collaborazioni esterne	11
4. Fabbisogno di personale (2019-2021).....	12
4.1 Profili specialistici richiesti	12
5. Il piano delle assunzioni per l'anno 2019-2021.....	16
5.1 Risorse disponibili per richiesta di assunzioni per il triennio 2019 – 2021	16
5.2 Rimodulazione della pianta organica	16
5.3 Le priorità dell'amministrazione per l'anno 2019	18
5.4 Piano di reclutamento per l'anno 2019	19
5.5 Piano di reclutamento per l'anno 2020	23
5.5 Piano di reclutamento per l'anno 2021	26
6 Conclusioni	26

1. Introduzione

Il presente documento aggiorna il fabbisogno di personale 2018-2020 dell'Agenzia per l'Italia Digitale (di seguito AGID o Agenzia), adottato con determinazioni del proprio Direttore generale n. 317/2018 e n. 320/2018 (https://trasparenza.agid.gov.it/pagina725_provvedimenti-organ-indirizzo-politico.html).

Le variazioni al piano proposte in questa sede scaturiscono direttamente dall'analisi delle competenze e delle attività dell'Agenzia nonché dalla necessità di garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi strategici concordati con il Presidente del Consiglio dei Ministri e con il Ministro delegato.

In particolare, il presente documento si basa sugli indirizzi e gli orientamenti contemplati dalla Convenzione tra l'Agenzia e il Ministro per la pubblica amministrazione per il triennio 2018–2020.

Il fabbisogno di personale è stato definito in relazione alla natura e alla complessità dei servizi e dei progetti gestiti dall'Agenzia e, nello specifico, ha tenuto conto dell'avvio di nuovi progetti. E' stato inoltre redatto secondo quanto stabilito dal Decreto della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, contenente *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili, degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance.

2. Agenzia per l'Italia Digitale

1.1 L'Agenzia per l'Italia digitale e il ruolo svolto per la Pubblica Amministrazione

L'Agenzia per l'Italia Digitale è l'Agenzia tecnica della Presidenza del Consiglio dei Ministri istituita con Decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 *“Misure urgenti per la crescita del Paese”* (convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134) ed è sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato.

Ai sensi del proprio Statuto ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotata di autonomia regolamentare, amministrativa, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria e persegue, nella sua attività, gli obiettivi di efficacia, efficienza, imparzialità, semplificazione e partecipazione.

I compiti istituzionali sono definiti all'art. 14-bis del decreto legislativo n. 82/2005 e s.m.i. (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD).

L'Agenzia, nel perseguimento della propria missione e dei propri fini istituzionali, supporta il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro da lui delegato, nella redazione del Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione.

Nel caso di specie, l'edizione 2019-2021 è stata approvata il 21 febbraio 2019 ed è disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo <https://pianotriennale-ict.italia.it/>.

1.2 Attività dell'Agenzia e obiettivi strategici

L'Agenzia opera sulla base della Convenzione triennale 2018–2020 stipulata tra il Ministro vigilante e il Direttore Generale, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del proprio Statuto, nella quale sono definite le aree strategiche d'intervento e gli obiettivi annuali prioritari dell'Agenzia stessa.

Con riferimento al Piano della performance 2019–2021, adottato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, si riportano di seguito gli obiettivi assegnati per il 2019, consultabili anche nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale: (https://trasparenza.AGID.gov.it/pagina44_piano-della-performance.html):

Obiettivo strategico specifico		Miglioramento del sistema informativo della PA	
Codice		A.1	
Area strategica		Evoluzione del sistema informativo della PA	
Obiettivi annuali collegati all'obiettivo strategico specifico triennale			
Codice	Area strategica 1 della Convenzione	Codice	Obiettivi annuali 2019
A	L'evoluzione del Sistema informativo della PA viene definita e regolata secondo le linee e i principi definiti nel Modello strategico ed è assicurata operativamente dal Piano triennale per l'ICT nella PA, che fissa gli obiettivi per le amministrazioni, monitora i progressi e definisce anno per anno le nuove attività da svolgere. Il presidio del Piano, la sua evoluzione e realizzazione sono le attività fondamentali dell'Area strategica.	A.1.1	Rilasciare l'aggiornamento annuale del Piano triennale, adeguando gli obiettivi complessivi descritti, anche attraverso la procedura informatizzata di rilevazione economica rilasciata nel 2018
		A.1.2	Realizzare i necessari adeguamenti organizzativi dell'Agenzia in coerenza con quanto definito nel Piano triennale e con le esigenze progettuali dei progetti finanziati dal PON Governance"
		A.1.3	Avviare i percorsi di accompagnamento alle PA coinvolte nel processo di trasformazione digitale attraverso la gestione degli accordi sottoscritti, in particolare per il piano di consolidamento dei data center

Obiettivo strategico specifico		Incremento dei servizi digitali delle piattaforme abilitanti della PA		
Codice		B.1		
Area strategica		Infrastrutture, piattaforme abilitanti ed ecosistemi		
Obiettivi annuali collegati all'obiettivo strategico specifico triennale				
Codice	Area strategica 2 della Convenzione	Codice	Obiettivi annuali 2019	Unità organizzativa
B	Gli obiettivi del Piano triennale ICT vengono declinati operativamente per quanto direttamente in capo all’Agenzia in termini di: • definizione, progettazione e gestione, ricorrendo al necessario apporto da parte del mercato, delle infrastrutture e delle piattaforme abilitanti, in accordo con quanto previsto dal CAD e dal Modello strategico; • definizione delle linee guida tecniche per il disegno dei servizi e per la loro interoperabilità tecnica; • definizione delle linee guida e delle policy di sicurezza. In particolare verranno emanate le linee guida e gestiti i progetti relativi ai tre layer del Modello strategico: • Infrastrutture fisiche, • Piattaforme abilitanti, • Ecosistemi. Il presidio delle piattaforme abilitanti e l’individuazione delle nuove piattaforme sono le attività fondamentali dell’Area strategica 2.	B.1.1	Realizzare le attività annuali previste dal Piano triennale per i tre layer del Modello strategico	
		B.1.2	Realizzare i deliverable previsti per tre progetti finanziati dal PON Governance. In particolare, avviare il processo di aggregazione dei data center su base regionale e avviare i primi poli strategici nazionali	
		B.1.3	Presidiare le piattaforme nazionali in termini di erogazione e di loro evoluzione	

Obiettivo strategico specifico	Presidio ed evoluzione del modello strategico dell'ICT per la PA a livello architetturale e di cyber security
Codice	C.1
Area strategica	Politiche di digitalizzazione e innovazione dei processi economici, culturali e sociali

Obiettivi annuali collegati all'obiettivo strategico specifico triennale				
Codice	Area strategica 3 della Convenzione	Codice	Obiettivi annuali 2019	Unità organizzativa
C	L'Agenzia contribuisce alla diffusione dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per favorire l'innovazione e la crescita economica, sociale e culturale. In particolare le attività dell'area strategica si focalizzano sul fronte istituzionale attraverso la partecipazione e la promozione di eventi o iniziative finalizzate alla diffusione della cultura digitale e sul fronte interno alla PA attraverso il sostegno alle amministrazioni nella realizzazione del Piano triennale. Per ciascuna delle aree strategiche, sono evidenziati gli obiettivi prioritari sui quali l'Agenzia dovrà concentrare i propri sforzi nel triennio, in coerenza con gli indirizzi politici già formulati, nonché con le attese dei diversi stakeholders.	C.1.1	Aggiornare il Portale nazionale dei dati aperti (dati.gov.it) e assicurare il coordinamento delle attività dell'Agenzia con l'azione nazionale nell'ambito dell'Open Government Partnership	
		C.1.2	Gestire, secondo quanto previsto dal Piano triennale, il presidio di assistenza al cambiamento per le amministrazioni	
		C.1.3	Accompagnare i processi di trasformazione digitale delle PA e del Paese con apposite iniziative di comunicazione, formazione e disseminazione	
		C.1.4	Rappresentare l'Italia sui temi dell'Agenda digitale e dell'Internet governance	

Il Piano della Performance tiene conto del Piano per la Prevenzione della Corruzione con l'allegato Programma Triennale per la Trasparenza ed è predisposto in coerenza con il ciclo di programmazione economico-patrimoniale e di bilancio.

1.3 Criticità

Oltre alla pluralità di compiti da attuare a livello nazionale, all'Agenzia sono assegnati **specifici obiettivi strategici e operativi** che impattano su una serie di stakeholders istituzionali (pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese) e che necessitano del reclutamento di professionalità aggiuntive dotate di competenze distintive.

L'urgenza di accelerare gli impegni di AGID sulle molteplici linee di azione previste dai progetti in corso di attuazione ha richiesto, da parte del personale interno, importanti sforzi individuali di allineamento alle emergenze lavorative e un continuo aggiornamento professionale.

L'esigenza è stata fronteggiata con l'innesto di ulteriori professionalità esterne, con prevalente esperienza nell'ambito della gestione di progetti ICT, reclutate con la modalità dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Dati gli obiettivi strategici specifici dell'Agenzia e sulla base delle relative azioni connesse alla loro realizzazione operativa, sono emerse, con vivido impatto, numerose criticità rappresentate soprattutto dalla carenza di organico, che vanno assolutamente fronteggiate al fine di garantire efficacia ed efficienza alle azioni amministrative e una corretta esecuzione delle attività progettuali previste. Ciò si traduce in un fabbisogno in termini sia quantitativi che qualitativi di risorse umane qualificate che forniscano un supporto strategico all'attuazione dei suddetti obiettivi.

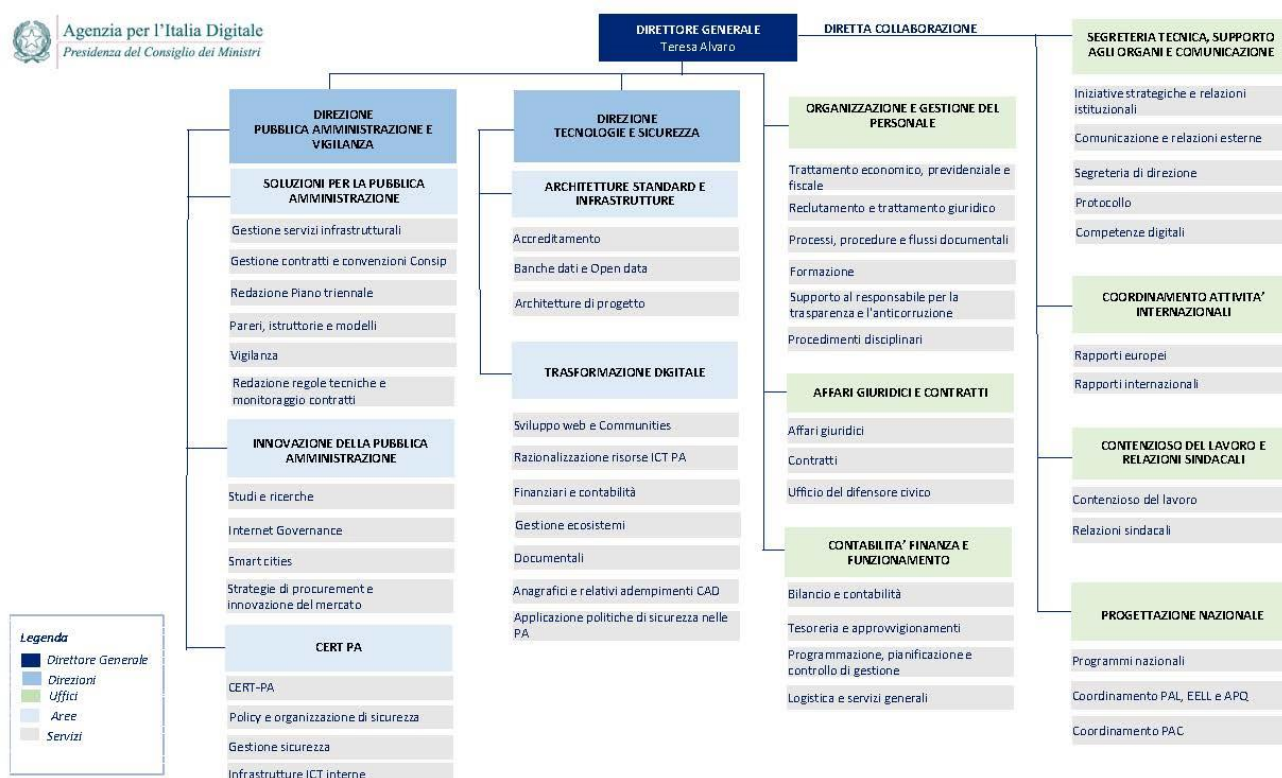
Ciò stante, si rappresenta, inoltre, che le cessazioni dal servizio sinora intervenute e quelle che interverranno nel triennio 2019/2021, per effetto delle dimissioni anticipate per "Quota 100", determineranno una sensibile carenza di personale cui occorrerà inderogabilmente fare fronte con l'assunzione di nuove unità di dipendenti.

3. Il personale dell'Agenzia e i costi

3.1 L'assetto organizzativo dell'Agenzia

L'attuale assetto organizzativo è contenuto nella determinazione del Direttore dell'Agenzia n. 177 del 22 giugno 2017, che riporta il seguente organigramma:

Figura 1 – Organigramma AGID



3.2 Il personale

La dotazione organica, di cui alla **tabella A e B** del “Regolamento di organizzazione dell’Agenzia per l’Italia Digitale”, adottato con DPCM 27 marzo 2017, prevede **130 unità** ed è articolata come di seguito:

TABELLA A DEL DPCM

QUALIFICHE DIRIGENZIALI	DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA	2
DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA	12
TOTALE	14

TABELLA B DEL DPCM

AREE	DOTAZIONE ORGANICA
TERZA AREA	86
SECONDA AREA	24
PRIMA AREA	6
TOTALE	116

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA 130 UNITÀ

Tabella A - Dotazione organica del personale di AGID

La distribuzione del personale al 30 giugno 2019, è articolata come segue:

		Dotazione organica (DPCM)	Di ruolo	Personale di ruolo in comando presso altre Amm.ni (comandi out)	Di ruolo + Comandati out	Personale in comando da altre Amm.ni	Tempo determinato	Totali posti disponibili al 30 giugno 2019	Comandi CAD
		(A)	(B)	(C)	(D=B+C)	(E)	(F)	(G=A-D)	
DIRIGENTI FASCIA I	I	2	1		1			1	
DIRIGENTI FASCIA II	II	12	2		2	1	1	10	
AREA FUNZIONARI III	III	86	60	6	66	9		20	5
AREA COLLABORATORI II	II	24	17	1	18	4		6	2
AREA OPERATORI I	I	6	3	0	3	0		3	
Totali		130	83	7	90	14	1	40	7

Tabella B - Distribuzione del personale e posti disponibili

Dal quadro riportato emerge così come previsto dalla tabella A) allegata al D.P.C.M. del 09 gennaio 2015 recante *“Determinazione delle dotazioni delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Agenzia per l'Italia digitale”*, un sottodimensionamento significativo e uniforme in tutte le Aree:

- a) Per l'area dirigenza, una mancata copertura di oltre l'80%;
- b) Per il personale di Area III e di Area II, una mancata copertura di oltre il 30%;
- c) Per il personale di Area I, una mancata copertura di circa il 50%.

Questo dato determina l'esigenza di dotarsi di nuove professionalità e, nel caso di specie, in ossequio al mandato dell'Agenzia stessa ovvero al ruolo chiave dalla stessa assunto nel processo di trasformazione digitale del Paese, ad un piano di reclutamento avente specifica professionalità (ribadita del resto anche attraverso il CCNL funzioni centrali 2016-2018, il quale ha confermato che il personale AgID si connota di competenze specifiche e distintive rispetto a quelle del personale appartenente al comparto Ministeri), con esperienza nella progettazione, gestione e sviluppo di progetti legati ad iniziative di innovazione, razionalizzazione e trasformazione digitale, nonché con esperienza nella gestione e organizzazione della PA.

Tale piano di reclutamento si reputa necessario ed indispensabile al fine di poter garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali affidate all'Agenzia e per garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati nella pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Nel presente piano triennale dei fabbisogni del personale per il periodo 2019/2021 vengono, pertanto, rappresentate le azioni che si intendono intraprendere per assicurare l'immissione in ruolo di personale per la copertura dei posti vacanti.

3.3 I costi del personale

Sulla base della nuova visione del concetto di dotazione organica, intesa non più come un rigido casellario in cui collocare il personale, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, ai fini di un'ottimale distribuzione nell'organizzazione di risorse umane reclutabili, si rappresenta nella seguente **Tabella C** il tetto di spesa corrispondente al personale di dotazione organica.

Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 22 del D.L. n. 83 del 2012 e s.m.i., il personale trasferito o transitato alle dipendenze dell'Agenzia per l'Italia digitale da DigitPA e dall'Agenzia per la diffusione delle tecnologie per l'innovazione, è stato inquadrato nel ruolo organico dell'AgID nell'ambito dei contingenti fissati nella Tabella A allegata al DPCM 9 gennaio 2015, mantenendo l'inquadramento previdenziale di provenienza, nonché il trattamento economico fondamentale e accessorio, relativamente alle voci fisse e continuative.

La vigente dotazione organica di AgID, adottata con il richiamato Regolamento di Organizzazione è articolata per Aree, ma non per livelli economici; pertanto il calcolo della spesa potenziale massima sostenibile è stato effettuato avendo riguardo ai livelli economici delle unità di personale di ruolo e facendo confluire nel livello apicale di ogni Area il costo dei posti rispettivamente non coperti. In base a quanto emerso nel corso della Conferenza dei Servizi tenutasi il 26/06/2019 presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, i calcoli della vigente dotazione organica sono stati prudenzialmente effettuati anche sulla base di quanto disposto dall'art.91 del CCNL 2016-2018 del Comparto delle Funzioni Centrali, comparto nel quale è confluita l'Agenzia.

Il valore stimato di spesa potenziale massima sostenibile per 130 unità è pari a Euro 9.960.125,45.

AREA	PROFILO	Fascia Retributiva	Unità di ruolo	Retribuzione Tabellare (inclusa 13a)	Retribuzione di posizione parte fissa		Retribuzione di posizione parte variabile	Costo senza oneri riflessi per Unità	Retribuzione annua per unità complessive	RIA	IVC	Assegno ad personam riassegnabile	Premio di risultato	Costo senza oneri riflessi per Unità Complessive	Inail- 0,5%	TFR	Oneri previdenziali- 24,20%	Previdenza Complementare	IRAP 8,50%	COSTO COMPLESSIVO con oneri													
DIRIGENZA	Dirigente	prima	1	55.397,39	36.299,70		57.991,05	149.688,14	149.688,14	8.394,10	387,79		16.105,00	174.573,03	872,88	12.933,48	42.247,16	8.803,00	14.898,88	254.318,42													
	Dirigente	seconda	2	43.310,90	12.155,51		29.000,00	84.466,41	168.932,82	9.350,18	1.043,84	7.610,59	16.462,20	203.399,83	1.017,00	11.773,06	49.222,76	6.930,79	17.388,99	289.632,42													
AREA	Profilo	Fascia Retributiva	Posti vacanti	Retribuzione Tabellare (inclusa 13a)	Retribuzione di posizione parte fissa		Retribuzione di posizione parte variabile	Costo senza oneri riflessi per Unità	Retribuzione annua per unità complessive	RIA	IVC	Assegno ad personam riassegnabile	Premio di risultato	Costo senza oneri riflessi per Unità Complessive	Inail- 0,5%	TFR	Oneri previdenziali- 24,20%	Previdenza Complementare	IRAP 8,50%	COSTO COMPLESSIVO con oneri													
DIRIGENZA	Dirigente	prima	1	55.397,39	36.299,70		57.991,05	149.688,14	149.688,14					16.105,00	165.793,14	828,97	12.280,97	40.113,94	14.092,42	233.117,44													
	Dirigente	seconda	10	43.310,90	12.155,51		29.000,00	84.466,41	844.664,10		6.280,30		82.311,00	933.255,40	4.666,28	69.130,03	225.847,81		79.326,71	1.312.226,22													
TOTALE AREA DIRIGENZA																					14											2.089.294,50	
AREA	PROFILO	Qualifica	Unità	Retribuzione tabellare annua	13ª mensilità	Incremento Irc dal 1°/7/2019	Ind. Perequativa annua	IQG	Totale annuo per unità	Totale annuo per unità complessive	RIA	Assegno Ad personam (13 mens.) non rias.	Assegno Ad personam (13 mens.) rias.	TOTALE ANNUO COMPLESSIVO TREDICI MENSILITÀ senza oneri riflessi	Inail I- 0,5%	TFR/TFS	Oneri Previdenziali-	Prev Compl / assicurativa	IRAP 8,50%	COSTO COMPLESSIVO con oneri													
TERZA	PROFESSIONAL	di ruolo																															
		F9	3	38.441,55	3.203,46	269,09	-	20.556,24	62.470,34	374.822,06	11.598,47	68.954,34	-	455.374,87	2.276,87	36.944,31	117.006,33	5.374,79	38.756,86	655.684,03													
		F7	4	32.679,56	2.723,30	247,82	-	17.479,64	53.130,12	212.530,47	8.580,78	27.685,84	-	248.787,09	1.243,94	19.893,18	63.003,68	3.544,96	21.346,90	357.619,74													
		F6	8	30.794,16	2.566,18	233,52	-	16.471,08	50.004,94	400.519,52	3.957,20	18.184,10	-	462.660,62	2.313,30	16.130,84	114.876,35	724,96	39.326,17	656.032,44													
		comandati																															
		F8	1	38.441,55	3.203,46	269,09	-	20.556,24	62.470,34	62.470,34	2.283,69	11.874,85	-	76.608,88	383,04	5.674,73	17.972,44	1.011,24	6.511,76	108.162,10													
		F7	1	32.679,56	2.723,30	247,82	-	17.479,64	53.130,12	53.130,12	2.145,13	583,70	-	55.858,95	279,29	4.137,70	13.104,51	737,34	4.749,03	78.665,80													
		F6	1	32.246,40	2.687,20	244,53	-	17.479,64	52.657,57	157.872,71	2.488,59		16.976,16	177.437,46	887,19	11.602,79	49.434,44		15.082,18	254.444,06													
	FUNZIONARI	F6	6	30.969,00	2.530,75	230,36	-	16.471,08	49.601,19	297.607,14	1.970,93	28.682,94	-	27.902,16	356.163,17	1.780,82	21.998,64	80.883,62	722,06	30.277,87	491.822,18												
		F5	7	28.449,67	2.370,81	215,80	-	15.421,92	46.418,20	325.207,37	4.226,30		25.198,24	354.831,91	1.774,16	20.667,30	84.918,06		30.360,71	492.352,14													
		F4	4	26.718,84	2.226,57	202,67	-	14.487,72	43.635,80	154.918,95	2.764,97	-		12.055,08	169.759,60	848,80	9.644,35	41.081,82	-	14.625,57	235.762,13												
		F3	8	24.326,64	2.027,47	184,47	-	13.338,24	39.779,62	317.836,56	6.096,17	5.927,22	-	26.136,24	356.592,19	1.780,96	20.968,51	67.179,15	970,58	30.310,34	499.494,53												
		F2	7	23.074,61	1.922,88	174,98	-	12.479,04	37.651,51	263.560,60	3.417,57	2.721,94	25.328,52	295.028,63	1.475,14	18.582,69	76.607,12	-	25.077,43	416.171,02													
		F1	7	22.291,78	1.857,65	169,00	-	12.048,12	36.366,55	223.559,06		1.530,62	-	225.089,68	1.125,45	16.673,31	54.471,70	-	19.132,62	316.492,76													
		comandati																															
		F7	1	32.246,40	2.687,20	244,53	-	17.479,64	52.657,57	52.657,57	4.408,82	21.207,55	5.658,72	83.932,66	429,66	13.134,04	42.007,55	1.607,84	7.134,28	148.236,03													
		F6	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
		F5	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
		F4	1	26.718,84	2.226,57	202,67	-	14.487,72	43.635,80	43.635,80	1.661,66	2.528,63	-	47.826,09	239,13	3.542,67	11.220,00	631,30	4.065,22	67.524,42													
		F3	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
		F2	1	23.074,61	1.922,88	174,98	-	12.479,04	37.651,51	37.651,51	1.827,93	94,90	-	39.574,34	197,87	2.933,43	9.284,14	402,24	3.363,83	55.783,85													
		F1	1	22.291,78	1.857,65	169,00	-	12.048,12	36.366,55	36.366,55		1.530,62	-	37.897,17	189,49	2.807,20	9.171,31	-	3.211,26	53.286,23													
		Posti vacanti																															
		F7	20	32.246,40	2.687,20	244,53	-	17.479,64	52.657,57	1.053.151,40				1.053.151,40	5.365,76	78.011,21	254.862,64		89.517,87	1.480.808,88													
TOTALE TERZA AREA																					86											6.367.542,33	
SECONDA	COLLABORATORE	di ruolo																															
		F6	2	23.014,93	1.917,91	174,59	-	12.445,92	37.593,35	75.106,70	522,75		9.474,72	85.104,15	425,52	4.833,92	20.595,20	-	7.233,85	118.192,65													
		F5	1	22.377,66	1.864,81	169,05	-	12.096,12	36.508,24	36.508,24	2.837,14		4.417,20	43.782,58	218,91	2.488,85	10.595,18	-	3.721,52	60.805,24													
		F4	7	21.094,96	1.799,58	163,80	-	11.702,20	35.504,54	249.164,58	3.902,98	28.347,48	-	281.415,06	1.407,08	15.984,37	68.102,44	-	23.802,28	390.420,22													
		F3	3	20.358,56	1.696,55	154,44	-	11.041,44	33.556,49	100.669,46	476,19		10.803,24	111.948,89	559,74	6.489,54	27.091,63	-	9.515,66	155.605,46													
		F2	2	19.182,15	1.594,35	145,08	-	10.376,44	31.539,92	63.079,83	184,40		7.488,24	70.752,67	353,76	4.016,75	17.122,15	-	6.013,98	98.261,31													
		F1	2	18.203,28	1.516,94	138,06	-	9.868,20	30.005,98	60.011,96	-		-	60.011,96	300,00	6.445,31	14.522,89	-	5.101,02	84.381,26													
		comandati																															
		F1	1	18.203,28	1.516,94	138,06	-	9.868,20	30.005,98	30.005,98			-	30.005,98	150,03	2.222,67	7.261,45	242,62	2.506,51	42.433,25													
		Posti vacanti																															
		F6	6	23.014,93	1.917,91	174,59	-	12.445,92	37.593,35	225.330,11				225.330,11	1.126,60	16.690,38	45.604,79		19.152,31	307.894,08													
TOTALE SECONDA AREA																					24											1.258.402,47	
PRIMA	OPERATORE	F3	2	18.523,93	1.543,66	140,53	287,3	8.577,48	29.072,90	58.145,80			6.026,40	64.172,30	320,86	3.751,95	15.529,67	-	5.454,64	89.229,32													
		F2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-													
		F1	1	17.263,45	1.438,62	130,51	274,3	7.985,28	27.092,56	27.092,56			-	27.092,56	135,40	2.006,86	6.355,91	345,05	2.302,87	38.238,71													
TOTALE PRIMA AREA																					6											117.418,11	
TOTALE COMPLESSIVO																					130											9.960.125,45	

Tabella C - Spesa potenziale massima

In relazione ai costi attuali, aggiornati al 30 giugno 2019 (Tabella C):

- Il costo del personale dirigenziale in servizio (di ruolo, comandato e a tempo determinato) è pari a € **803.410,67** (oneri inclusi) per **n. 5** unità di personale;
- I costi del personale dipendente non dirigenziale di ruolo in servizio, a tempo indeterminato sono pari complessivamente a € **5.410.418,21** per **n. 80** unità di personale;¹
- Il costo del personale non dirigenziale in comando da altre amministrazioni è pari a € **715.824,23** per **n. 13** unità.²
- La spesa per il personale non dirigenziale di ruolo comandato in altre amministrazioni è pari a € **554.291,67** per **n. 7** unità.

¹ Sono incluse anche 2 unità in part time, per le quali è stato calcolato il valore in termine di percentuale di prestazione lavorativa (83,33%) il valore a tempo pieno è pari a 68.689,73 Euro per n. 1 unità in Area III con qualifica F4 e 6.034,19 Euro per n.1 unità in Area III con qualifica F1. Pertanto la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno delle due unità sopra evidenziate incrementerà il costo di 12.880,96 Euro per l'unità Area III F4 e di 7.674,05 Euro per l'unità Area III F1 per un valore complessivo pari a 20.555,01 Euro.

² A tale numero si aggiungono n.8 unità di comando "CAD" predisposti ai sensi dell'art. 66 comma 2 del decreto legislativo n.217 del 13 dicembre 2017, i cui relativi costi sono carico dell'amministrazione di provenienza.

-

QUALIFICA/AREA	Personale n. unità	COSTO TOTALE (oneri inclusi)
DIRIGENTI	5	803.410,67
DIPENDENTI DI RUOLO IN SERVIZIO	80	5.410.418,21
PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN COMANDO IN	13	715.824,23
PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN COMANDO OUT	7	554.291,67
TOTALE COMPLESSIVO	104	7.483.944,78

Tabella D – Costi del personale al 30 giugno 2019

3.4 Le collaborazioni esterne

Alla data del 30 aprile 2019 sono attivi **N. 94** contratti di collaborazione stipulati ex art. 7 comma 6 del d. lgs.165/2001. Tali contratti, finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione tecnologica, sono dotati di specifico finanziamento e non gravano sui costi di funzionamento (art. 1 comma 188 legge 266/2005).

L'Agenzia si avvale, necessariamente, della collaborazione di specifiche professionalità, difficilmente reperibili nell'ambito della pubblica amministrazione, per far fronte ai nuovi compiti e funzioni attribuiti all'Agenzia stessa dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) e da altre numerose norme.

E' questa la motivazione per cui si intende attivare, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale con contratti di collaborazione in possesso dei requisiti prescritti dall'art. 20, comma 2 del D.lgs 75/2017.

In questo modo si potrebbero conciliare le esigenze di introdurre professionalità adeguate all'interno dell'organizzazione e contemporaneamente stabilizzare il personale precario che probabilmente è tale per la sussistenza di vincoli che per anni le Pubbliche Amministrazioni hanno scontato rispetto alle facoltà assunzionali.

Tale intendimento è stato portato all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali nell'incontro svoltosi il 26 marzo 2019.

4. Fabbisogno di personale (2019-2021)

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, delineato in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività dell'Agenzia, risponde alle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e, soprattutto, costituisce lo strumento imprescindibile per assicurare il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il Piano 2019-2021 si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari e in armonia con gli obiettivi definiti nel Ciclo della performance.

Tutte le azioni che si intendono intraprendere sono programmate nel rispetto dei vigenti limiti assunzionali, attualmente previsti dall'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e dall'articolo 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

4.1 Profili specialistici richiesti

Da quanto sopra delineato, risulta necessario acquisire risorse qualificate che forniscano un supporto strategico agli obiettivi dell'Agenzia come sono ben rappresentati nel già citato Piano delle Performance:

1. Miglioramento del sistema informativo della PA
2. Incremento dei servizi digitali delle piattaforme abilitanti della PA
3. Presidio ed evoluzione del modello strategico dell'ICT per la PA a livello architetturale e di cyber security

Questi target sono supportati da un importante obiettivo trasversale, individuato anch'esso nel Piano della Performance, relativo allo sviluppo della capacità gestionale e amministrativa, alla valorizzazione del capitale umano, alla promozione e alla realizzazione di innovazioni procedurali e tecnologiche.

Nella seguente **tabella D** è rappresentato, in estrema sintesi, il fabbisogno di figure professionali riferito agli obiettivi verticali e all'obiettivo trasversale come sopra descritti.

La tabella riprende gli obiettivi di performance già indicati nel Piano dei fabbisogni 2018-2020 e, rispetto a tale pianificazione aggiunge, in corsivo, l'obiettivo trasversale definito in termini di sviluppo della capacità gestionale e amministrativa e di valorizzazione del capitale umano.

Nella colonna successiva sono indicate le figure professionali già richiamate nel PTFB 2018-2020 in relazione ad ogni obiettivo di performance; mentre, in corsivo, sono indicate le ulteriori figure professionali richieste per far fronte alle esigenze espresse nella pianificazione 2019-2021.

In linea con la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. DFP 00117023 del 12 marzo 2019, avente ad oggetto il modello per la rilevazione della domanda di lavoro pubblico – annualità 2019, nella colonna successiva si è tentato di associare alle figure richieste il profilo definito dall'Istat e adottato nel "Modello per la determinazione della domanda di lavoro pubblico". Va, peraltro, sottolineato che i profili Istat non sono esaustivi delle professionalità informatiche, pertanto in alcuni casi l'associazione risulta generica, in altri non è stato possibile effettuare tale associazione.

E' il caso del profilo dell'esperto di dati territoriali geografici, che corrisponde al profilo di terzo livello di Geo data analyst, definito dalla norma UNI 11621-5:2018 "Attività professionali non regolamentate - Profili professionali per l'ICT - Parte 5: Profili professionali relativi all'informazione geografica". Il profilo in oggetto è delle specializzazioni del profilo di analista di sistema ed è descritto nelle Linee Guida per la qualità delle competenze digitali nelle professionalità ICT (Aggiornamento del manuale operativo «*Dizionario dei profili di competenza per le professioni ICT*», anno 2018), consultabile all'indirizzo: https://lg-competenzedigitali.readthedocs.io/it/latest/doc/competenze_specialistiche/lg-competenze/profili-competenza.html#profili-professionali-relativi-allinformazione-geografica

Un ulteriore profilo, quello di esperto di informatica giuridica (o di diritto dell'informatica), non è rapportabile ad alcuno dei profili Istat, sebbene si possa parlare genericamente di "esperto legale in enti pubblici", con classificazione Istat 2.5.2.2.2, cui manca però il requisito della specializzazione in diritto dell'informatica. Le competenze relative al profilo in oggetto sono state comunque delineate dal servizio "orientaonline" di Isfol (oggi Inapp) e sono oggetto di formazione di master organizzati presso numerose università italiane (si veda, ad es. Università degli studi di Teramo , consultabile all'indirizzo: https://www.unite.it/UniTE/Esperto_in_diritto_dellinformatica)

Obiettivo performance AGID	Profili delle risorse da acquisire indicate nel Piano dei fabbisogni di risorse 2018-2020	Transcodifica rispetto alla Classificazione Istat	Area di competenza secondo Modello DFP	N. risorse anno 2019
Miglioramento del sistema informativo della PA Obiettivi a.1.1 e a.1.2	Project manager	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della pubblica amministrazione	Razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi	3 <i>Funzionari Area III</i>
	ICT consultant	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della pubblica amministrazione	Gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento	2 <i>Funzionari Area III</i>
	Quality assurance manager	2.5.3.1.1. Specialisti in sistemi economici	Qualità dei servizi pubblici	3 <i>Funzionari Area III</i>
Incremento dei servizi digitali delle piattaforme abilitanti della PA Obiettivi b.1.2 e b.1.3	Dati e piattaforme - Systems analyst	2.1.1.4.2 Analisti di sistema	Digitalizzazione	1 Funzionario Area III
	ICT consultant	2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi di dati		2 Funzionari Area III
	<u>Non indicato</u>	Esperto di dati territoriali geografici		2 Funzionari Area III
	<u>Servizi digitali</u> - Digital media specialist - Web accessibility expert	2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di applicazioni web		2 Funzionari Area III
	<u>Informatica giuridica</u> - Legal informatics and ict law expert	Esperto di informatica giuridica		1 Funzionario Area III

Presidio ed evoluzione del modello strategico dell'ICT per la PA a livello architetture e di cyber security Obiettivi c.1.1 e c.1.2	<u>Architettura dei sistemi</u> - Systems architect	2.1.1.4.2 Analisti di sistema	Digitalizzazione	1 Funzionario Area III
	<u>Sicurezza informatica</u> - ICT security specialist	2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	Digitalizzazione	1 Funzionari Area III
	<u>Non indicato</u>	2.1.1.5.1 Specialisti in reti e comunicazioni informatiche	Digitalizzazione	2 Funzionari Area III

Tabella E - Profili professionali necessari

5. Il piano delle assunzioni per l'anno 2019-2021

5.1 Risorse disponibili per richiesta di assunzioni per il triennio 2019 – 2021

Per il triennio 2019-2021 l'onere per l'assunzione di detto personale è finanziato con le seguenti risorse finanziarie:

Anno 2019

- ♦ **€ 214.756,49** a valere sul **Budget assunzionale 2015-2018** (DPCM 15/11/2018), del quale si chiede la rimodulazione della somma di € 123.291,89 prevista per l'assunzione di n. 1 unità di personale dirigenziale (budget assunzionale 2016-2018) e delle somme residue pari ad € 867,88 (budget assunzionale 2015) ed € 90.596,72 (budget assunzionale 2016-2018);
- ♦ **€ 1.695.529,00** a valere sulle risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, rifinanziato, assegnati all'AGID ex **art. 1 - comma 301, della legge 30/12/2018, n. 145**;
- ♦ **€ 357.390,99** a valere sul **Budget assunzionale 2019** (risparmi di spesa 2018) (DPCM 20/8/2019)

TOTALE RISORSE 2019: € 2.267.676,48

Anno 2020

- ♦ **€ 2.260.705,00** (acquisizioni per € 2.260.705,00- € 1.695.529,00= € 565.176,00) a valere sulle risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, rifinanziato, assegnati all'AGID ex art. **art. 1 - comma 301, della legge 30/12/2018, n. 145**

TOTALE RISORSE 2020: € 565.176,00

Anno 2021

- ♦ Le risorse finanziarie per le assunzioni del 2021 verranno definite successivamente anche sulla base delle assunzioni programmate e non realizzate nelle annualità precententi.

5.2 Rimodulazione della pianta organica

In considerazione delle esigenze riportate nel presente documento, in termini di risorse umane e professionalità, si ritiene necessario che l'attuale dotazione organica, espressa in numeri di risorse appartenenti alle aree dirigenziali e non dirigenziali (Area III, II e I), sia rimodulata (vedi art. 6 del D.lgs 165/2001) adeguandola alle effettive esigenze dell'Agenzia come illustrato nella seguente **Tabella F**.

PRIMA ...

	DPCM 27 marzo 2017	AL 30.06.19 <i>(dirigenti, personale di ruolo in servizio, personale di ruolo in comando presso altre amministrazioni)*</i>	Totali posti disponibili
DIRIGENTI I FASCIA	2	1	1
DIRIGENTI II FASCIA	12	4	8
Totale	14	5	9
AREA III	86	66	20
AREA II	24	18	6
AREA I	6	3	3
Totale	116	87	29
Totale	130	92	38

*Sono inclusi 1 dirigente in comando, 1 dirigente a tempo determinato

.... DOPO

	Dotazione Organica rimodulata	Totali posti disponibili
DIRIGENTI I FASCIA	2	1
DIRIGENTI II FASCIA	12	8
Totale	14	9
AREA III	89	23
AREA II	24	6
AREA I	3	0
Totale	116	29
Totale	130	38

Tabella F – Dotazione organica attuale e rimodulata

Per favorire un più razionale assetto organizzativo e rafforzare il contingente di personale altamente qualificato appartenente al profilo professionale di funzionario, che supporta le attività istituzionali e di core business di AGID, **l'Area funzionale Terza è stata incrementata di n. 3 unità** con corrispondente rimodulazione in riduzione di unità di personale appartenenti all'Area funzionale prima.

Tale rimodulazione garantirebbe ad AGID di poter contare su maggiori professionalità dotate di competenze qualificate in grado di fornire un più incisivo supporto per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'Agenzia.

5.3 Le priorità dell'amministrazione per l'anno 2019

Le priorità espresse dall'amministrazione nell'ambito di incontri della Direzione generale con la dirigenza e con le organizzazioni sindacali sono state formulate come segue:

1 – Stabilizzazione di n. 10 contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Tenuto conto dei posti vacanti in organico in Area Terza e della nuova disponibilità finanziaria, stante l'urgenza di acquisire figure professionali qualificate, che forniscano un supporto decisivo all'attuazione degli obiettivi strategici assegnati all'AGID, l'Amministrazione ha deciso di avviare nel 2019, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, le procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017, per l'assunzione di n. 10 unità di Area Terza F1 (n. 7 unità a valere sul budget assunzionale 2019 e n. 3 unità a valere sulle risorse 2019 del fondo di cui all'articolo 1, co. 365, lettera b), della L. 232/2016). A tal riguardo si ricorda che è stata già richiesta al DFP un' integrazione al Piano dei Fabbisogni 2018-2020 come da nota Agid prot. n. 5113 del 9 aprile 2019.

2 – Assunzione di n. 10 unità appartenente al profilo professionale di funzionario amministrativo, Area funzionale terza, fascia retributiva F1, mediante procedure concorsuali.

L'Agenzia, al fine di garantire un corrispondente accesso di personale dall'esterno, ed in relazione all'esigenza rappresentata dal Dipartimento della Funzione pubblica con nota n. 17023 P-4.17.1.7.4 del 12/03/2019, di programmare le attività connesse con l'avvio delle procedure concorsuali previste dalla nuova disciplina in materia di concorso unico, ha trasmesso, nelle more del perfezionamento della programmazione dei fabbisogni, il modello per la rilevazione della domanda di lavoro pubblico - annualità 2019 per l'assunzione di n. 10 unità di Area Terza F1 da autorizzare a valere sui richiamati fondi straordinari (nota n. 4601 del 29 marzo u.s.). con nota prot. 10315 del 26.07.2019 è stata trasmessa all'Ispettorato Generale del Bilancio, Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico-IGOP-Ufficio II e il Dipartimento della Funzione Pubblica, la richiesta all'autorizzazione per l'utilizzo dei fondi di cui all'art. 1, comma 365 lett. B della legge 11 dicembre 2016 n. 232, rifinanziato, assegnate ex art. 1, comma 301, della legge 30.12.2018 n. 145. Rispetto a quanto previsto nella nota prot. 10315 del 26.06.2019 si segnala che le procedure avranno inizio nel corso del 2019 ma i relativi costi avranno la loro manifestazione a partire dall'anno 2020.

3 – Assunzione di n. 6 unità di personale dirigenziale

Tenuto conto delle professionalità necessarie in riferimento agli obiettivi di performance, e vista la nota autorizzatoria del dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 3079 del 09/08/19, AGID intende procedere al reclutamento di n. 4 dirigenti tecnici mediante pubblico gestito in autonomia, per effetto delle specifiche professionalità richieste, e di n. 2 dirigenti amministrativi di cui il 50% dei posti, pari ad 1 mediante concorso unico gestito dalla SNA.

Con DPCM 15 novembre 2018 Agid è stata autorizzata ad assumere, a tempo indeterminato, sul cumulo delle risorse da cessazione di personale dirigenziale e non dirigenziale dell'anno 2015 - budget 2016, dell'anno 2016 - budget 2017 e dell'anno 2017 - budget 2018, mediante scorrimento di graduatorie di altre pubbliche amministrazioni n. 1 unità di personale dirigenziale di II fascia. Con nota n. 6129 del 03.05.2019 è stata richiesta, ai sensi dell'art. 17 del DPCM sopra indicato, la rimodulazione della modalità di reclutamento della suddetta unità dirigenziale, da assumere attraverso la mobilità di cui all'articolo 30, comma 2-bis, D.Lgs. 165/01, anziché mediante scorrimento di graduatoria. Come già concordato con gli Uffici della Funzione Pubblica, si chiede la rimodulazione di quest'ultima somma sulla base di quanto indicato nel presente Piano.

4 – Immissione in ruolo di personale non dirigenziale in posizione di comando da altre amministrazioni.

Come già più volte evidenziato, l'Agenzia ha bisogno di acquisire stabilmente personale qualificato con esperienza maturata anche presso la stessa. A tal fine si intende, tenuto conto delle professionalità necessarie in riferimento agli obiettivi di performance, attivare le procedure di mobilità (art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001) per n.3 unità di Area funzionale terza e n. 4 unità appartenenti all'Area funzionale seconda.

5.4 Piano di reclutamento per l'anno 2019

Il piano di reclutamento rappresentato in **tabella F**, tiene conto della necessità, per l'Agenzia:

- di assicurarsi e non disperdere le professionalità che sono impegnate da vario tempo ed a diverso titolo (contratti di lavoro non subordinato, comandi e contratti a tempo determinato) su importanti attività strategiche, progettuali e istituzionali, atteso che la maggior parte delle predette attività richiede una specifica esperienza e professionalità difficile da acquisire nel breve – medio periodo;
- di dare attuazione, come già indicato nel precedente Piano dei Fabbisogni, a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs 75/2017 ai fini del superamento del precariato nella PA;
- di reclutare professionalità con competenze in alcune delle materie indicate nell'art. 1 comma 299 legge 145/2018 (es. digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici;ecc..) per fronteggiare indifferibili esigenze di servizio di particolare rilevanza e urgenza, mediante procedure concorsuali che garantiscano un adeguato accesso dall'esterno.

In relazione a quanto indicato in **tabella E**, in riferimento alle figure professionali necessarie a colmare il fabbisogno di risorse per l'anno 2019, si prevede pertanto di procedere all'acquisizione di personale secondo la distribuzione per aree organizzative e in base alle diverse modalità di reclutamento rappresentate in **tabella G**:

Modalità di acquisizione	Qualifica	n. risorse anno 2019	Profilo sec. denominazione Istat	Unità organizzativa
Concorso SNA	Dirigente II fascia	1	2.5.1.3.2 Specialisti nell'organizzazione del lavoro 2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.3.3.3 Psicologi del lavoro e delle organizzazioni 2.5.1.3.1 Specialisti in risorse umane	Organizzazione e gestione del Personale
Concorso AgID	Dirigente II fascia	1	2.2.1.4.3 Ingegneri delle telecomunicazioni 2.1.1.4.2 Analisti di sistema 2.2.2.5.3 Amministratori di sistemi	Architetture, standard e infrastrutture

			2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	
	Dirigente II fascia	1	2.2.1.4.3 Ingegneri delle telecomunicazioni 2.1.1.4.2 Analisti di sistema 2.1.1.5.4 Amministratori di sistemi 2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	Area Sicurezza e CERT
	Dirigente II fascia	1	2.1.1.4.3 Analisti di sistema 2.2.1.7.0 Ingegneri industriali e gestionali 2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.1.1.2 Specialisti nel controllo della Pubblica amministrazione 2.5.3.1.2 Specialisti dell'economia aziendale	Trasformazione Digitale
	Dirigente II fascia	1	2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di applicazioni web 2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi di dati 2.2.1.7.0 Ingegneri industriali e gestionali 2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.1.1.2 Specialisti nel controllo della pubblica amministrazione 2.5.2.2.2 Esperti legali in enti pubblici	Soluzioni per la PA
	Dirigente II fascia	1	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.1.1.2 Specialisti nel controllo della Pubblica amministrazione 2.5.1.4.1 Specialisti in contabilità 2.5.3.1.2 Specialisti dei sistemi economici 2.5.3.1.2 Specialisti dell'economia aziendale	Contabilità, finanza e funzionamento

Stabilizzazione	Funzionari Area III F1	2	2.5.3.1.1. Specialisti in sistemi economici	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
	Funzionario Area III F1	1	2.1.1.4.2 Analisti di sistema	Direzione Tecnologie e sicurezza
	Funzionario Area III F1	1	2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi di dati	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
	Funzionario Area III F1	1	Esperto di dati territoriali geografici	Direzione Tecnologie e sicurezza
	Funzionario Area III F1	1	2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di appl. web	Direzione Tecnologie e sicurezza
	Funzionario Area III F1	1	2.1.1.5.1 Specialisti in reti e comunicazioni informatiche	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
	Funzionari Area III F1	3	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della pubblica amministrazione	Direzione Tecnologie e sicurezza
Mobilità	Funzionari Area III	2	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della pubblica amministrazione	Direzione Tecnologie e sicurezza e Uffici Diretta collaborazione DG
	Funzionario Area III	1	2.5.1.4.1 Specialisti in contabilità	Uffici di staff e di diretta collaborazione DG
	Funzionario Area III	1	2.5.1.3.1 Specialisti in risorse umane	Uffici di staff e di diretta collaborazione DG
	Impiegati Area II	2	3.1.2.2.0 Tecnici esperti in applicazioni	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza e Direzione Tecnologie e sicurezza
	Impiegati Area II	1	3.1.2.3.0 Tecnici web	Direzione Tecnologie e sicurezza
	Impiegati Area II	1	4.3.1.3.0 Addetti alla gestione degli acquisti	Uffici di staff e di diretta collaborazione DG
Concorso	Funzionari Area III F1	2	2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della pubblica amministrazione	Direzione Tecnologie e sicurezza e Uffici Diretta collaborazione DG
	Funzionari Area III F1	1	2.1.1.4.2 Analisti di sistema	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
	Funzionario Area III F1	1	2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi di dati	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza

Funzionario Area III F1	1	Esperto di dati territoriali geografici	Direzione Tecnologie e sicurezza
Funzionario Area III F1	1	2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
Funzionario Area III F1	1	2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di appl. web	Direzione Tecnologie e sicurezza
Funzionario Area III F1	1	Esperto di informatica giuridica	Uffici di staff e di diretta collaborazione DG
Funzionario Area III F1	1	2.1.1.5.1 Specialisti in reti e comunicazioni informatiche	Direzione Pubblica amministrazione e vigilanza
Funzionario Area III F1	1	2.5.3.1.1. Specialisti in sistemi economici	Direzione Tecnologie e sicurezza
Totali	33		

Tabella G. Modalità acquisizione risorse

In estrema sintesi, il piano di assunzione di personale per l'anno 2019, tenuto conto del budget assunzionale sui risparmi di spesa 2018 e delle risorse assegnate ad AGID dall'art. 1 comma 301 della legge n. 145/2018 a valere sul fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, prevede il reclutamento delle seguenti unità di personale:

	UNITA' DA RECLUTARE	MODALITA' ACQUISIZIONE
Dirigenti di II fascia	5	Concorso pubblico gestito da AgID
Dirigenti di II fascia	1	Concorso pubblico gestito da SNA
Area Terza F1	10	Procedura concorsuale riservata co.co.co. art. 20 d.lgs.75/2017
Area Terza F1	10	Concorso unico
Area Terza	3	Mobilità art. 30 comma 2 bis Dlgs 165/2001
Area Seconda	4	Mobilità art. 30 comma 2 bis Dlgs 165/2001

Tabella H - Piano di reclutamento 2019

Nella tabella I che segue viene proposto il dettaglio della spesa prevista per l'acquisizione delle suddette risorse.

Budget Disponibile	Area	Qualifica	Costo per unità	Unità da reclutare	Costo totale	Avanzo da budget	Modalità acquisizione
Budget assunzionale 2019 risparmi di spesa *							
572.147,48							
	TERZA	F6**	72.469,94	3	217.409,81		mobilità ex art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001
	SECONDA	F6**	55.529,78	4	222.119,12		mobilità ex art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001
TOTALE SPESA BA 2019*				7	439.528,93		
TOTALE AVANZO BA 2019						132.618,55	

* - € 214.756,49 a valere sul Budget assunzionale 2015-2018 (DPCM 15/11/2018); € 357.390,99 a valere sul Budget assunzionale 2019 (risparmi di spesa 2018) (DPCM 20/8/2019)

** Il costo delle acquisizioni dei comandati è stato precauzionalmente calcolato nell'ammontare della fascia economica F6

Budget Disponibile	Area	Qualifica	Costo per unità	Unità da reclutare	Costo totale	Avanzo da budget	Modalità acquisizione
Budget ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018							
1.695.529,00							
	DIRIGENZA	II fascia	131.222,63	5	656.113,13		Concorso pubblico gestito da AgID
	DIRIGENZA	II fascia	131.222,63	1	131.222,63		Concorso pubblico gestito da SNA
	TERZA	F1	53.861,05	10	538.610,51		Procedura concorsuale riservata co.co.co. art. 20 d.lgs.75/2017
	TERZA	F1	53.861,05	10	538.610,51		Concorso unico
TOTALE SPESA BA ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018				26	1.864.556,77		
TOTALE AVANZO BA ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018						-169.027,77	

Tabella I - Spesa per acquisizioni 2019

La spesa del personale di ruolo (€ 7.044.415,85) sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite (€ 2.304.085,70) è pari ad **€ 9.348.501,55** e pertanto rientra pienamente nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile pari a Euro **€ 9.960.125,4**. In tabella L, infine, viene riportata la somma complessiva tra spesa attuale e provvista finanziaria necessaria epr le acquisizioni previste nel 2019.

QUALIFICA/AREA	Personale n. unità	COSTO TOTALE oneri inclusi
ASSUNZIONI 2019	33	2.304.085,70
DIRIGENTI	5	803.410,67
DIPENDENTI DI RUOLO IN SERVIZIO	80	5.410.418,21
PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN COMANDO IN	5	276.295,30
PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN COMANDO OUT	7	554.291,67
Totale complessivo	130	9.348.501,55

Tabella L - Spesa attuale + acquisizioni 2019

5.5 Piano di reclutamento per l'anno 2020

In relazione alle domande di pensionamento presentate nel 2019 da 4 unità di Area III e 1 unità di Area II, Agid nel 2020 potrà contare su un budget assunzionale (sui risparmi spesa 2019) pari a € 252.686,18 come da tabella M di seguito riportata.

Qualifica	Profilo	Retribuzione tabellare annua	13 ^a mensilità	INDENNITA' DOGANE	Costo senza oneri riflessi	Inail- 0,5%	TFR	Oneri previdenziali- 24,20%	IRAP 8,50%	COSTO COMPLESSIVO PER UNITA'
3 ^a area	F7	32.246,48	2.687,21	11.820,72	46.754,41	233,77	3.463,29	11.314,57	3.974,12	65.740,16
3 ^a area	F2	23.074,61	1.922,88	8.860,68	33.858,17	169,29	2.508,01	8.193,68	2.877,94	47.607,10
3 ^a area	F2	23.074,61	1.922,88	8.860,68	33.858,17	169,29	2.508,01	8.193,68	2.877,94	47.607,10
3 ^a area	F2	23.074,61	1.922,88	8.860,68	33.858,17	169,29	2.508,01	8.193,68	2.877,94	47.607,10
2 ^a area	F4	21.594,96	1.799,58	7.651,56	31.381,50	156,91	2.324,56	7.594,32	2.667,43	44.124,71
										252.686,18

Tabella M – Risparmi di spesa 2019

Nell'anno 2020, tenuto conto del budget assunzionale sui risparmi di spesa 2019, nonché dei risparmi derivanti dal budget 2019 ex art. 1 comma 301 L.B. n. 145/2018 e delle risorse assegnate ad AGID per il 2020 dal citato art. 1, comma 301 della legge n. 145/2018 pari a € 2.260.705,00, si prevedono le seguenti ipotesi di reclutamento di personale:

1. N. 2 dirigenti mediante concorso;
2. N. 5 progressione tra Aree riservata a personale di ruolo (tre da Area I ad Area II e due da Area II ad Area III);
3. N. 3 immissioni in ruolo di personale non dirigenziale in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni.

Si riporta di seguito il dettaglio delle figure Dirigenziali previste:

Modalità di acquisizione	Qualifica	n. risorse anno 2020	Profilo sec. denominazione Istat	Unità organizzativa
Concorso SNA	Dirigente II fascia	1	2.5.2.2.2 Esperti legali in enti pubblici 2.5.1.5.1 Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi	Affari Giuridici e Contratti
	Dirigente II fascia	1	2.2.1.7.0 Ingegneri industriali e gestionali 2.5.1.1.1 Specialisti nella gestione della Pubblica amministrazione 2.5.1.1.2 Specialisti nel controllo della Pubblica amministrazione 2.5.3.1.2 Specialisti dell'economia aziendale	Programmazione Nazionale

La previsione di cui al punto 1, completando di fatto l'attuale dotazione organica, prevista dalla tabella A) allegata al D.P.C.M. del 09 gennaio 2015 recante *“Determinazione delle dotazioni delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Agenzia per l'Italia digitale”*, consentirà all'Agenzia di avvalersi di personale dirigenziale con elevata professionalità e rilevanti competenze specialistiche, creando quel *middle-management* che per la centralità della sua posizione, è destinato a svolgere un ruolo cruciale all'interno dell'organizzazione.

La previsione di cui al punto 2, si riferisce all'applicazione dell'articolo 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 (c.d. **riforma Madia**), che ha introdotto e disciplinato la **nuova tipologia di progressione verticale** utilizzabile per il triennio 2018-2020, in posizione derogante con l'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/20012.

L'Agenzia intende ricorrere ai nuovi spazi aperti dalla Riforma Madia alle progressioni di carriera, considerato che il nuovo istituto ha una validità circoscritta, da un punto di vista temporale, al triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, nei prescritti limiti, in termini di numero di posti, del 20 per cento di quelli previsti nel presente piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa Area o Categoria.

Stante tale carattere derogatorio, il ricorso a tale possibilità trova fondamento su un onere motivazionale rafforzato che dimostra la forte esigenza dell'Agenzia di "valorizzare le professionalità interne" ovvero di sviluppare e perfezionare professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale, insuscettibile di trovare soddisfazione attraverso lo strumento ordinario del concorso pubblico ad accesso esterno.

Le predette procedure selettive si baseranno su prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiranno titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

In tema di progressioni verticali le «*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*» (approvate con decreto della Presidenza del Consiglio –Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8.5.2018 ai sensi dell'art. 6-terdel d.lgs. n. 165/2001) prevedono che il piano triennale dei fabbisogni deve «*indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75 del 2017*».

Tale formulazione, invero, non offre indicazioni particolari ai fini del calcolo del citato limite del 20% entro cui va contenuto il numero di posti da coprire mediante le progressioni verticali in esame, richiamando piuttosto le finalità sottese all'elaborazione del piano.

Ma in questa sede si è ritenuto accogliere le indicazioni interpretative anche della magistratura contabile che prescrivono che tale percentuale del 20% debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria calcolati per valore finanziario.

Quanto al punto 3, si precisa che l'Agenzia mediante tale modalità di reclutamento, intende acquisire stabilmente personale qualificato con esperienza maturata anche presso la stessa. A tal fine, tenuto conto delle professionalità necessarie in riferimento agli obiettivi di *performance* indicati, si attiveranno le procedure di mobilità, ai sensi dell'art. 30 comma 2-bis del D.lgs. 165/2001, per n. 6 unità complessive, di cui n. 4 di Area funzionale seconda e n. 2 unità appartenenti all'Area funzionale terza.

La provvista finanziaria necessaria per poter far pronte alle suindicate previsioni è riassunta nella successiva **tabella N.**

Budget Disponibile	Area	Qualifica	Costo per unità	Unità da reclutare	Costo totale	Avanzo da budget	Modalità acquisizione
Budget assunzionale 2020 risparmi di spesa							
385.304,73							
	TERZA	F6**	72.469,94	3	217.409,81		<i>mobilità ex art. 30 comma 2-bis del d.lgs. 165/2001</i>
	TERZA	F1	10.000,00	2	20.000,00		<i>progressione verticale</i>
	SECONDA	F1	5.000,00	3	15.000,00		<i>progressione verticale</i>
TOTALE SPESA BA 2020				8	252.409,81		
TOTALE AVANZO BA 2020						132.894,92	
Budget Disponibile	Area	Qualifica	Costo per unità	Unità da reclutare	Costo totale	Avanzo da budget	Modalità acquisizione
Budget ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018							
396.148,23							
	DIRIGENZA	II fascia	131.222,63	2	262.445,25		Concorso pubblico gestito da SNA
TOTALE SPESA BA ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018				2	396.148,23		
TOTALE AVANZO BA ex art. 1 -comma 301 L.B. 145 2018						133.702,98	

Tabella N Ipotesi assunzioni 2020

5.5 Piano di reclutamento per l'anno 2021

Per l'anno 2021 si terrà conto dei residui derivanti dall'avanzo di budget 2019 sommato a quanto già assegnato all'AGID dai fondi derivanti da art. 1 - comma 301, della legge 30/12/2018, n. 145 e dei possibili risparmi di spesa derivanti da eventuali cessazioni di rapporto di lavoro che si verificheranno nel 2020 e si avvieranno i reclutamenti previsti e non realizzati nelle programmazioni delle annualità precedenti (immissione in ruolo comandi e progressioni verticali tra Aree).

6 Conclusioni

Nelle premesse del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato evidenziato che a fronte della dotazione organica del personale dell'Agenzia sussiste una sensibile vacanza di risorse che influisce negativamente nell'espletamento delle funzioni specifiche e che tende ad aggravarsi nel medio periodo in parte come ricaduta dei vincoli assunzionali derivanti dal passato, che hanno fortemente limitato il turn over e, in parte, a causa dell'elevata età media del personale attualmente in servizio che fa intravedere urgenza di procedere ad un ricambio generazionale in termini di personale,

Ciò detto, si intende chiedere l'autorizzazione ad indire procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato di personale contrattualizzato dirigenziale e di personale contrattualizzato non dirigenziale, nonché per l'espletamento delle procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017, e per la immissione in ruolo di personale non dirigenziale in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni, tenuto conto che questa Agenzia è stata già di fatto autorizzata alle predette assunzioni sulle risorse 2019 del fondo di cui all'articolo 1, co. 365, lettera b), della L. 232/2016.

E' auspicabile, considerati gli importanti e sempre più numerosi compiti e attività attribuiti ad AGID, un incisivo intervento normativo volto ad incrementare l'attuale dotazione organica dell'Agenzia.

Con riferimento al reclutamento dei 5 dirigenti mediante concorso pubblico gestito in autonomia sarebbe opportuno, anche per ovviare rapidamente alla grave insufficienza di personale dirigenziale, prevedere la destinazione di almeno una posizione alla stabilizzazione delle risorse dirigenziali a tempo determinato in servizio di comprovata esperienza e specializzazione, analogamente a quanto concesso per il personale dirigenziale del settore sanitario.