



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024**

Indice

1. Introduzione	3
2. L'Agenzia per l'Italia Digitale	3
2.1. Il mandato istituzionale e progettuale e il ruolo svolto per la Pubblica Amministrazione	3
2.2. La normativa di primario riferimento	4
2.3. Criticità	5
3. Il personale dell'Agenzia e i costi	6
3.1. L'assetto organizzativo dell'Agenzia	6
3.2. La dotazione organica in termini finanziari e il costo del personale in servizio	9
3.3. Gli incarichi esterni	11
4. Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale	12
4.1. Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2022-2024	13
4.2. Il piano di reclutamento per il triennio 2022-2024	15
4.3. Il piano di reclutamento per l'anno 2022 alla luce delle priorità dell'Agenzia	18
4.4. Il piano di reclutamento per l'anno 2023	19
4.5. Il piano di reclutamento per l'anno 2024	20
5. Conclusioni	22

Allegato "Prospetto finanziario programmazione PTFP 2022-2024"

1. Introduzione

Il presente documento individua il fabbisogno di personale dell'Agenzia per l'Italia digitale (di seguito anche Agenzia o AgID) e la programmazione del relativo reclutamento per il triennio 2022-2024.

Le indicazioni inserite nel presente Piano scaturiscono direttamente dall'analisi delle competenze e delle attività dell'Agenzia nonché dalla necessità di garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi strategici di semplificazione e digitalizzazione del Paese concordati con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e, in particolare, con il Dipartimento per la trasformazione digitale, alla luce degli specifici indirizzi di cui previsti alla direttiva del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale ricevuta al prot. AgID n. 24994 del 16 dicembre 2021 nonché delle connesse attività e delle relative tempistiche dettate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).

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 attività a carico dell'Agenzia alla luce della normativa vigente.

Il Piano è redatto secondo quanto stabilito dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, recante le *“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 e tenuto conto delle disposizioni normative in materia di reclutamento del personale nel settore pubblico.

2. L'Agenzia per l'Italia Digitale

2.1. Il mandato istituzionale e progettuale 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 recante *“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, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 gennaio 2014, 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 dei cittadini e delle imprese.

I compiti istituzionali dell'Agenzia sono primariamente definiti agli artt. 14-bis, 17, comma 1-quater e 18-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i., recante il *“Codice dell'Amministrazione Digitale”* (di seguito CAD), dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4 e s.m.i. e ulteriormente ampliati con riferimento alle attività e ai progetti assegnati all'Agenzia e nell'alveo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).

Con Direttiva in data 30.3.2022, in corso di registrazione ai competenti organi di controllo, il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale ha individuato gli obiettivi che l'Agenzia è tenuta a perseguire in via prioritaria nel 2022, in considerazione della necessità di implementare il P.N.R.R. e di proseguire nell'attuazione dei precedenti obiettivi già fissati con le precedenti direttive del 16 giugno

2020 e del 30 giugno 2021, anche alla luce delle modifiche normative nelle more intervenute.

Nel perseguimento di tali obiettivi istituzionali e progettuali, AgID opera in stretto e costante raccordo con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri e con l'Ufficio di Gabinetto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale.

in modo da garantire la piena attuazione dell'azione di Governo e le corrispondenti politiche di trasformazione e digitalizzazione del Paese.

L'Agenzia, in via generale, è preposta alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenda Digitale Italiana, in coerenza con gli indirizzi dettati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dal Ministro delegato, e con l'Agenda digitale europea; promuove l'innovazione digitale nel Paese e l'utilizzo delle tecnologie digitali nell'organizzazione della pubblica amministrazione e nel rapporto tra questa, i cittadini e le imprese, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza e secondo criteri di efficienza, economicità ed efficacia; presta la propria collaborazione alle istituzioni dell'Unione europea e svolge i compiti necessari per l'adempimento degli obblighi internazionali assunti dallo Stato nelle materie di competenza. *Ex multis*, nel perseguimento della propria missione e dei propri fini istituzionali e progettuali, l'Agenzia supporta il Presidente del Consiglio dei Ministri e l'attuale Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale nella redazione del Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione. L'edizione 2021-2023, aggiornamento della precedente versione, è disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo <https://pianotriennale-ict.italia.it/>.

Anche alla luce della vigente normativa con riferimento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO), l'attività dell'Agenzia è effettuata in stretta aderenza al Piano della performance, adottato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Tale Piano tiene a sua volta 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.

2.2. La normativa di primario riferimento

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto sulla base dei seguenti e principali riferimenti normativi:

1. il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, con particolare e primario riferimento agli artt. 6 e 6-ter recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti l'*“organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* e le *“linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*;
2. il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*;
3. il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, con particolare riferimento all'art. 20;
4. il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 con cui sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

5. il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 novembre 2018, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze, con particolare riferimento all'art. 13 e alla relativa tabella 13 che recano le autorizzazioni assunzionali in favore di AgID;
6. la legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"*, con particolare riferimento all'art. 1, comma 301 che reca le autorizzazioni assunzionali in favore di AgID;
7. la legge 19 giugno 2019, n. 56 recante *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, con particolare riferimento all'art. 3 rubricato *"Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione"*, commi 1 e 3;
8. il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito nella legge 113/2021;
9. il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 recante *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"*.

Oltre alla normativa di primario riferimento sopra citata, il presente Piano è redatto in conformità e aderenza al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali che prevede, con specifico riferimento all'AgID, il permanere dell'attuale ordinamento professionale e delle correlate norme sul trattamento economico sino alla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale ai sensi dell'art. 66. L'ordinamento professionale e le azioni di reclutamento e valorizzazione a questo strettamente correlate nella redazione del presente Piano saranno ovviamente oggetto di revisione e di specifico adeguamento a valle della sottoscrizione della citata sequenza negoziale contrattualmente prevista.

2.3. 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 dalle numerose attribuzioni istituzionali e dai progetti in corso di attuazione ha richiesto, da parte del personale interno, importanti sforzi individuali di adeguamento alle emergenze lavorative e un continuo aggiornamento professionale.

L'esigenza è stata temporaneamente fronteggiata con l'inserimento di professionalità esterne, con prevalente esperienza nell'ambito della gestione di progetti ICT, reclutate mediante incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo a esperti di particolare e comprovata specializzazione, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Dati gli specifici obiettivi istituzionali e strategici dell'Agenzia e alla luce delle relative azioni connesse alla loro realizzazione operativa, permangono numerose **criticità rappresentate soprattutto dalla carenza di organico, che vanno necessariamente fronteggiate al fine di garantire efficacia ed efficienza all'azione amministrativa istituzionale dell'Agenzia e una corretta esecuzione delle attività progettuali previste**. Ciò si traduce in un **rilevante fabbisogno in termini sia quantitativi sia qualitativi di risorse umane che forniscano un supporto strategico** all'attuazione dei suddetti obiettivi.

Tanto premesso, si rappresenta altresì che le cessazioni dal servizio sinora intervenute e quelle che interverranno nel triennio 2022-2024 anche per effetto delle dimissioni anticipate per la c.d. *"quota 100"*, hanno determinato e continueranno a determinare una **sensibile e ulteriore carenza di**

personale a cui occorrerà necessariamente far fronte con l'assunzione di nuove unità di personale.

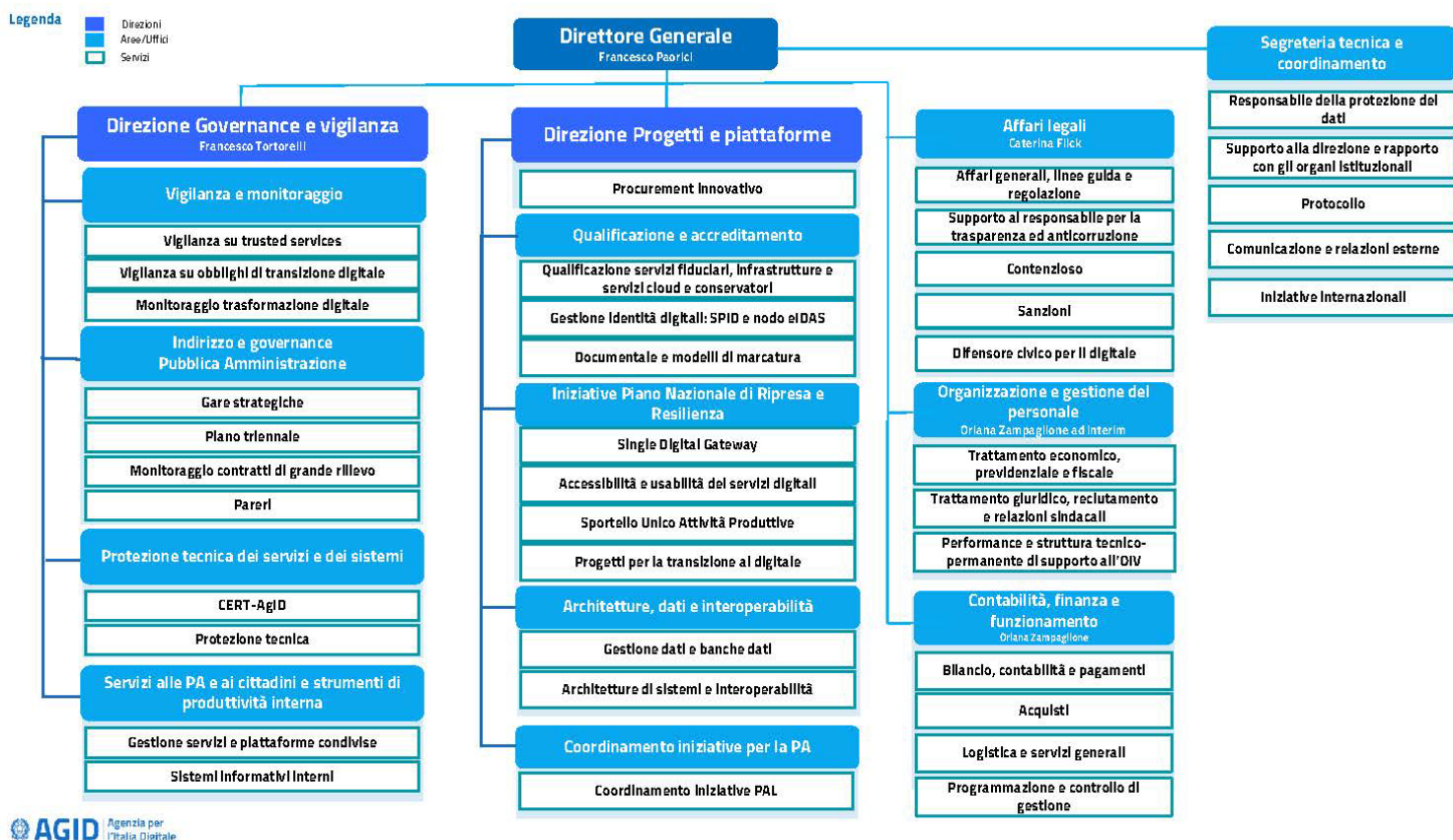
Pertanto, il rallentamento delle procedure di reclutamento che ha caratterizzato il biennio 2020-2021 in ragione dell'emergenza sanitaria nazionale rende necessario un intervento massiccio e articolato su più strumenti, anche a completamento della programmazione precedente, rimasta parzialmente incompiuta.

3. Il personale dell'Agenzia e i costi

3.1 L'assetto organizzativo dell'Agenzia

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia è stato implementato alla luce del vigente *“Regolamento di organizzazione dell'Agenzia per l'Italia Digitale”*, adottato con le Determinazioni del Direttore Generale n. 575 del 19 ottobre 2021 e n. 601 del 24 novembre 2022 e successivamente approvato con decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale 20 aprile 2022, registrato presso la Corte dei Conti al n. 1274 in data 17 maggio 2022.

Di seguito è riportato l'attuale organigramma dell'Agenzia:



Il citato Regolamento di organizzazione prevede una dotazione organica di complessive **130 unità di personale**, articolata come di seguito indicato:

Tabella 1 - Dotazione organica in termini numerici

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

TABELLA B	
CATEGORIE	DOTAZIONE ORGANICA
TERZA CATEGORIA	89
SECONDA CATEGORIA	24
PRIMA CATEGORIA	3
TOTALE	116

Per quanto concerne la Categoria III di cui alla Tabella B sopra illustrata, si evidenzia che l'assetto dell'Agenzia prevede - ex lege e altresì ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali che, sino al perfezionamento di una specifica sequenza negoziale ex art. 61, sospende l'applicazione del Titolo III recante "Ordinamento professionale" mantenendo in vigore l'attuale ordinamento - due distinte Aree all'interno della Categoria III: l'Area dei Funzionari (con posizioni giuridico-economiche da F1 a F7) e l'Area dei Professional (con posizioni giuridico-economiche da F6 a F9), con differenti importi concernenti il trattamento economico fondamentale, differenti posizioni di accesso dall'esterno (F1 per la prima ed F6 per la seconda) e specifici requisiti di accesso. Tali Aree, tuttavia, non sono mai state individuate nel loro specifico numero di unità, conteggiate solo complessivamente nonostante il differente peso in termini di costi retributivi e contributivi: proprio alla luce di tale situazione esistente sia dal punto di vista normativo e contrattuale sia da quello concreto, costituito dall'effettiva classificazione professionale del personale attualmente di ruolo in Agenzia, la scrivente Agenzia, **al solo ed esclusivo fine di perseguire il massimo rispetto delle indicazioni normative concernenti la redazione del Piano dei fabbisogni di personale specialmente dal punto di vista finanziario**, procede nel presente documento a distinguere le n. 89 unità complessive di Categoria III come segue: **n. 68 Funzionari e n. 21 Professional**, computati alla luce del numero massimo delle unità di personale appartenute a tale Area dall'istituzione dell'Agenzia per l'Italia digitale con decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 e s.m.i. sino ad oggi.

Per completezza e chiarezza espositiva, si evidenzia che alla dotazione organica come sopra individuata, l'art. 66 del D. Lgs. 217/2017 affianca n. 40 unità di personale di altre amministrazioni statali, in posizione di comando o fuori ruolo, ai sensi dell'art. 17, comma 14, della L. 15 maggio 1997, n. 127 e s.m.i. che l'Agenzia può utilizzare in aggiunta rispetto alla propria dotazione organica (c.d. comandi CAD).

Si specifica, inoltre, che l'Agenzia ha ricevuto autorizzazione ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato n. 67 unità di personale da inquadrare nell'Area III, profilo di Funzionario F1 (attualmente non ancora reclutate), da impiegarsi unicamente per le specifiche attività del P.N.R.R. di cui l'Agenzia è stata ultimamente incaricata, con specifico e separato finanziamento ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano*

nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tali ultime due categorie di personale, pertanto, non rientrano nel conteggio della dotazione organica dell'Agenzia.

Di seguito si evidenzia l'effettiva distribuzione del personale, con aggiornamento al 1° aprile 2022:

Tabella 2 - Distribuzione del personale e posti disponibili al 1° aprile 2022

Categorie di personale	(A) Dotazione organica rimodulata nel 2019	(B) Personale di ruolo in servizio in AgID	(C) Personale di ruolo in comando presso altre PA/ aspettativa/ congedo	(D = B+C) Appartenenti al ruolo AgID a tempo indeterminato	(E) Personale in comando ordinario in AgID da altre PA	(F) Tempi determinati non computabili nel ruolo	(G = A-D) <u>TOTALE DEI POSTI DI RUOLO DISPONIBILI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 1.4.2022</u>
DIRIGENTI I FASCIA	2	1*	0	1	0	0	1
DIRIGENTI II FASCIA	12	1	1	2	0	1	10 (9 computando anche l'unità a tempo determinato)
CATEGORIA III AREA PROFESSIONAL	89	12	3	15	0	0	30 (24 computando anche le unità in comando ordinario e a tempo determinato)
CATEGORIA III AREA FUNZIONARI		42*	2	44	3	3**	
CATEGORIA II COLLABORATORI	24	11	2**	13	3	5	11 (3 computando anche le unità in comando ordinario e a tempo determinato)
CATEGORIA I OPERATORI	3	3	0	3	0	0	0
Totali	130	70	8	78	6	9	52 (37 computando anche le unità in comando ordinario e a tempo determinato)

* Include unità di personale con previsione di collocamento a riposo nel corso del corrente anno 2022.

** Include n. 1 unità di personale inquadrata nel ruolo AgID all'interno della Categoria II ma che attualmente risulta in aspettativa (colonna C) in ragione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con profilo di funzionario stipulato sempre con l'Agenzia per una specifica attività progettuale (colonna F).

Dal quadro sopra riportato emerge un **evidente e significativo sottodimensionamento**, per un totale di **posti vacanti nel ruolo pari a 52 su 130** e con **ulteriori previsioni di collocamento a riposo a breve**, con il rischio di avere una copertura concreta, nel corso del corrente 2022, della sola metà della dotazione organica dell'Agenzia.

La scoperta dell'organico si evidenzia attualmente pari al **40% complessivo**, con un dettaglio per categoria così individuato:

- per l'area della dirigenza, una mancata copertura di oltre il 78%;
- per il personale di Area III, una mancata copertura di oltre il 45%;
- per il personale di Area II, una mancata copertura di circa il 50%.

Tale sottodimensionamento determina, in capo all'Agenzia, l'esigenza urgente e inevitabile di dotarsi di nuove unità di personale e - nel caso di specie, in ossequio al mandato dell'Agenzia e al ruolo chiave che la vigente normativa ha assegnato all'AgID nel processo di trasformazione digitale del Paese - la necessità di predisporre un **piano di reclutamento volto alla ricerca e alla valorizzazione di specifiche professionalità con esperienza ed elevate competenze in materia di digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici, gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, attività ispettiva e di vigilanza.**

Si evidenzia, per chiarezza espositiva, che le procedure di reclutamento attualmente in corso sulla base del precedente Piano dei fabbisogni di personale (cfr. Cap. 4) contribuiscono ad alleviare l'attuale evidente situazione di sottodimensionamento ma certamente non sono in grado di risolverne la persistente criticità.

Il presente piano di reclutamento, pertanto, si evidenzia necessario e indispensabile al fine di garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali affidate all'Agenzia e per consentire il raggiungimento degli obiettivi fissati nella pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Nel presente Piano, pertanto, sono rappresentate le azioni che si intendono intraprendere per assicurare l'immissione in ruolo di personale in misura e professionalità tali da soddisfare le esigenze sopra espresse.

3.2 La dotazione organica in termini finanziari e il costo del personale in servizio

Alla luce delle sopra citate *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, la dotazione organica non è più determinabile esclusivamente in termini di unità di personale ma si sostanzia in un *“valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP”* (si veda il par. 2.1, 6° cpv.). Come chiarito nelle citate Linee di indirizzo, *“[...] la spesa per il personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite [...] non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata”*. In tale contesto, in sede di stesura del Piano dei fabbisogni di personale, l'Agenzia può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo però sempre la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Con riferimento al corretto computo della dotazione organica in termini finanziari, ci si è riferiti in particolare alle seguenti disposizioni:

- art. 6, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.: *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- paragrafo 2.1, pag. 11 delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*: *“Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere*

superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata [...]".

Con riferimento a quanto sopra indicato in merito al computo degli "oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche", atteso che la **vigente dotazione organica di AgID è articolata per Categorie e Aree ma non per livelli economici**, il calcolo della spesa potenziale massima sostenibile è stato effettuato - nel rispetto delle disposizioni sopra citate e di quanto ulteriormente indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, seppur in relazione alla peculiare organizzazione dell'Agenzia - avendo riguardo ai livelli economici effettivi delle unità di personale attualmente di ruolo e facendo confluire nel livello di ingresso di ogni Categoria o Area il costo dei posti rispettivamente non coperti, il tutto avendo cura di **computare esclusivamente le voci che non gravano su fondi dedicati al trattamento accessorio del personale in servizio**.

Si specifica che il calcolo della spesa potenziale massima di seguito esplicitato tiene conto degli incrementi stipendiali di cui al nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021.

Tabella 3 - Dotazione organica in termini finanziari (spesa potenziale massima)

CATEGORIA	PROFILO	Livello	POSTI IN ORGANICO	COSTO EFFETTIVO COMPLESSIVO/anno (include tutte le voci stipendiali)	Stip. Tab.	RETRIB- POSIZ- QUOTA FISSA	IVC	IVC 2	IVC 3	RIA	ASS. P.P. RIASS.	RETRIB- POSIZ- QUOTA VARIABILE	Retrib annua	Contr.inps/in pdap	Inail	Tfr/tfs	Irap	Prev. Compl	Contr. Solidar	Fasi	Totale Complessivo per unità	COSTO TOT.									
DIRIGENZA	DIRIGENTE	I FASCIA	1	615.646,43 €																											
		II FASCIA*	3																												
	DIRIGENTE	I FASCIA	1										4.453,30	2.891,78	31,17	13,36	22,27				4.460,85	154.078,25	36.146,76	75,61	11.413,20	13.096,65				214.810,47	214.810,47
		II FASCIA	9										3.481,60	966,55	24,37	10,44	17,41				2230,77	87.295,95	21.885,09	349,18	6.466,37	1.860,23				117.856,82	1.060.711,41
TOTALE DIRIGENZA			14																												
CATEGORIA	PROFILO	QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO	COSTO EFFETTIVO COMPLESSIVO/anno (include tutte le voci)	Stip. Tab.	IIS	IVC	IVC 2	IVC 3	ASS. P.P. RIASS.	ASS. P.P. NON RIASS.	I.Q.P.	Elem. Pereg	Retrib annua	Contr.inps/in pdap	Inail	Tfr/tfs	Irap	Prev. Compl	Contr. Solidar	Totale Complessivo per unità	COSTO TOT.									
TERZA	PROFESSIONALI	PF6	5	1.327.038,86 €																											
		PF7	4																												
		PF8	5																												
		PF9	1																												
		posti vacanti																													
		PF6	6											2.154,16	553,45		8,62	15,08				1372,59	51.801,43	12.152,62	207,21	3.837,14	1.032,97			69.031,37	414.188,20
	FUNZIONARI	F1	4	2.651.853,30 €																											
		F2	7																												
		F3	7																												
		F4	8																												
		F5	10																												
		F6	3																												
		F7	4																												
		posti vacanti																													
		F1	25											1.404,50	537,15		5,57	9,71				1004,01	37.374,24	8.768,00	149,50	2.768,46	745,28	-		49.805,47	1.245.136,82
TOTALE CATEGORIA TERZA			89																												
SECONDA	COLLABORATORI	F1	2	621.573,55 €																											
		F3	3																												
		F4	2																												
		F5	5																												
		F6	1																												
		posti vacanti																													
		F1	11											1.060,31 €	523,13 €		4,55 €	7,92			822,35	21,5	30.779,99 €	7.220,99	123,12	2.280,00	613,78			41.017,88	451.196,67
TOTALE CATEGORIA SECONDA			24																												
PRIMA	OPERATORI	F2	1	121.551,62 €																											
		F3	2																												
TOTALE CATEGORIA PRIMA			3																												
TOTALE COMPLESSIVO			130	5.337.663,76 €																		3.386.043,56									
SPESA POTENZIALE MASSIMA			130	8.723.707,32 €																											
* Esclusa anche dipendente con contratto a tempo determinato																															

* E' incluso anche dirigente con contratto a tempo determinato

In merito alla precedente Tabella, si specifica che i calcoli della vigente dotazione organica sono stati prudenzialmente effettuati anche sulla base di quanto disposto dall'art. 61 del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021, che richiama espressamente l'art. 91 del precedente C.C.N.L. del medesimo comparto relativo al triennio 2016-2018.

Inoltre si chiarisce 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'AgID 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 D.P.C.M. 9 gennaio 2015, mantenendo l'inquadramento previdenziale di provenienza nonché il trattamento economico fondamentale e accessorio, relativamente alle voci fisse

e continuative.

Come si rileva dalla tabella sopra riportata, **il valore stimato di spesa potenziale massima sostenibile dall'AgID è attualmente pari a complessivi € 8.723.707,32.**

I costi attuali, aggiornati al 1° aprile 2022, sono individuati nella seguente tabella:

Tabella 4 - Costi del personale al 1° aprile 2022

	n. unità	Costo totale (oneri inclusi)
Personale dirigenziale a tempo indeterminato	3*	378.275,64
Personale dirigenziale a tempo determinato	1	117.692,31
Personale non dirigenziale a tempo indeterminato	74	4.670.940,45
Personale non dirigenziale a tempo determinato	8	358.733,49
Personale non dirigenziale in comando ordinario presso l'Agenzia	6	302.390,11
TOT.	91	5.828.032,00

* Include un dirigente II fascia in aspettativa senza assegni non conteggiato nei costi.

3.3 Gli incarichi esterni

Alla data del 31 dicembre 2021 erano attivi n. 53 incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, 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, ai sensi dell'art. 1, comma 188 della legge 266/2005.

Nel corso del 2021 e del corrente 2022 è stato dato seguito alla "Procedura di reclutamento speciale, per titoli ed esami, per la stabilizzazione di personale precario non dirigenziale, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, per la copertura di n. 10 posti di Categoria Terza, Profilo di Funzionario, Posizione economica F1, del Comparto Funzioni Centrali, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno presso l'Agenzia per l'Italia Digitale", avviata con Determinazioni n. 351/2020 e 409/2020. Sono state completate le procedure di verifica dell'ammissibilità dei candidati, sono state svolte le due prove scritte per i 7 profili indicati nel bando e i candidati risultati vincitori sono in corso di contrattualizzazione. Il numero degli incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, pertanto, è in corso di decurtazione di almeno 10 unità, corrispondenti alle 10 stabilizzazioni.

In ottica di superamento del precariato e di valorizzazione dell'esperienza professionale, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, l'Agenzia intende utilizzare la graduatoria della citata procedura al fine di dare seguito ad ulteriori stabilizzazioni per i profili di interesse attuale dell'Agenzia. In tal modo, si mira a conciliare le esigenze di introduzione di professionalità adeguate all'interno dell'organizzazione e contemporaneamente a stabilizzare il personale ad oggi ancora precario in ragione dei vincoli che per anni le pubbliche amministrazioni hanno scontato rispetto alle facoltà assunzionali.

4. Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale

Come sopra richiamato, il presente 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 costituisce lo strumento imprescindibile per assicurare il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Il Piano si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari e assunzionali e in armonia con gli obiettivi definiti nel Ciclo della performance.

Alla luce dell'attuale distribuzione del personale e dei posti disponibili nella dotazione organica al 1° aprile 2022 e atteso che alcune procedure bandite per il reclutamento di nuove unità di personale sono attualmente ancora in corso di definizione in ragione dei rallentamenti subiti dalle procedure della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), della Commissione interministeriale RIPAM e interne a causa della pandemia da Covid-19, di seguito si evidenzia, in ottica di ragionata progettualità per le assunzioni per il triennio 2022-2024, il prospetto recante l'analisi della previsione di copertura della dotazione organica nell'anno in corso e nei successivi anni 2023 e 2024, che considera entrambe le seguenti voci:

- le cessazioni previste per limiti di età, conteggiate anno per anno;
- le assunzioni derivanti dalle citate procedure già bandite e attualmente in corso e precisamente:
 - Procedura di stabilizzazione di n. 10 collaboratori precari quali funzionari F1, di cui alle Determinazioni n. 351 del 6 agosto 2020 e n. 409 dell'11 settembre 2020, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301 della L. 30 dicembre 2018, n. 145;
 - Procedura di reclutamento di n. 10 funzionari F1, mediante la Commissione per l'attuazione del progetto RIPAM, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301 della L. 30 dicembre 2018, n. 145 e di cui alla nota autorizzatoria del Dipartimento della Funzione Pubblica Prot. AgID n. 8303 del 17 luglio 2020;
 - Procedure di reclutamento di n. 4 dirigenti tecnici di II fascia, indette con Determinazioni nn. 438, 439, 440 e 441 del 6 ottobre 2020, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301 della L. 30 dicembre 2018, n. 145, con riferimento alle posizioni dirigenziali relative alle Aree tecniche *"Indirizzo e governance Pubblica Amministrazione"*, *"Protezione tecnica dei servizi e dei sistemi"*, *"Qualificazione e accreditamento"* e *"Architetture, dati e interoperabilità"*;
 - Procedura di reclutamento di n. 1 dirigente amministrativo di II fascia mediante l'8° corso-concorso indetto dalla SNA Scuola Nazionale dell'Amministrazione, autorizzato con D.P.C.M. 31 marzo 2020 e a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301 della L. 30 dicembre 2018, n. 145, con riferimento alla posizione dirigenziale relativa all'Ufficio *"Segreteria tecnica e coordinamento"*.

Si specifica che tali reclutamenti, non ancora contrattualizzati alla data del 1.4.2022 di riferimento per il presente Piano ma già autorizzati e in corso di finalizzazione alla predetta data, sono conteggiati - per praticità di analisi della copertura della dotazione organica in termini sia numerici sia finanziari sia relativa presentazione - come già appartenenti alla dotazione organica.

Si evidenzia, altresì, che è attualmente in corso di discussione uno schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/882 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi (trasMESSO alla Presidenza del Senato il 28 febbraio 2022), a norma del quale l'Agenzia potrebbe essere autorizzata al reclutamento di n. 15 unità di personale da inquadrare nell'Area III, profilo di Funzionario F1 a tempo indeterminato su fondi ulteriori ivi individuati e per le specifiche esigenze riconducibili alla direttiva citata. Tale schema di decreto prevede l'assunzione di tali figure a decorrere dal 1.1.2025 e, qualora

adottato nei termini di cui sopra, sarà oggetto del prossimo aggiornamento del presente Piano.

4.1 Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2022-2024

Per il triennio 2022-2024 l'onere per l'assunzione di personale è finanziato con le seguenti risorse finanziarie, individuate sia ai sensi della normativa vigente in materia di autorizzazioni assunzionali sia sulla base delle facoltà assunzionali nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato, tenuto conto delle criticità assunzionali verificatesi a livello nazionale nel corso degli ultimi anni in ragione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha reso difficoltoso e ha rallentato l'avvio delle procedure nazionali concorsuali e selettive.

Per quanto concerne i risparmi di spesa da turn over, si informa che gli stessi sono intervenuti tutti per collocamento a riposo e sono così individuati:

▪ 2022

Cessazioni intervenute negli anni 2019, 2020, 2021 a valere sul budget assunzionale relativo all'anno 2022, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della L. 19 giugno 2019, n. 56, così individuate:

a) 2019:

Area	Livello	Stipendio tabellare	Retribuzione annua	Totale Complessivo	Data cessazione
II	F4	1.268,66	38.738,66	51.304,32	30/09/2019
III	F2	1.385,74	45.627,67	60.061,57	31/08/2019
III P	PF8	2.711,81	74.218,58	99.884,48	31/08/2019
II	F1	1.268,66	33.419,47	44.902,90	26/09/2019
II	F6	1.386,99	40.085,19	52.765,78	30/09/2019
III	F2	1.385,74	42.664,19	56.503,17	30/07/2019
III	F2	1.385,74	47.651,64	63.108,40	31/07/2019
				428.530,63	

b) 2020:

Area	Livello	Stipendio tabellare	Retribuzione annua	Totale Complessivo	Data cessazione
III	F6	1.977,30	53.407,98	70.678,52	31/12/2020
III	F7	2.133,76	60.260,41	79.262,99	31/12/2020
II	F3	1.165,63	36.815,14	48.720,05	30/11/2020
II	F4	1.268,66	40.584,28	53.708,02	30/09/2020
III	F5	1.817,36	56.243,98	74.431,60	31/12/2020
III	F7	2.133,76	55.747,98	73.775,20	01/05/2020
III P	PF6	2.094,43	60.630,65	80.797,32	30/06/2020
				481.373,70	

Area	Fascia	Stipendio tabellare	Retribuzione annua	Totale Complessivo	Data cessazione
Dirigenza	II	3.481,60	88.100,74	122.037,39	31/05/2020
				122.037,39	

c) 2021:

Area	Livello	Stipendio tabellare	Retrib annua	Totale Complessivo	Data cessazione
III	F6	1.977,30	61.850,70	82.423,18	19/04/2021
III P	PF6	2.012,70	53.671,10	72.231,38	31/07/2021
II	F5	1.333,89	43.360,60	57.382,12	31/10/2021
II	F3	1.165,63	33.533,03	44.955,86	15/04/2021
III	F6	1.977,30	61.167,55	81.512,80	31/08/2021
III	F4	1.673,12	48.573,72	63.891,01	31/10/2021
II	F3	1.165,63	33.533,03	44.686,62	31/05/2021
III P	PF8	2.650,01	78.462,40	104.560,18	31/12/2021
				551.643,13	

2023

Cessazioni previste per l'anno 2022 a valere sul budget assunzionale relativo all'anno 2023, così individuate:

Area	Livello	Stipendio tabellare	Retrib annua	Totale Complessivo	Data cessazione
III	F7	2.247,76	57.235,39	75.743,60	31/01/2022
III	F6	2.083,30	57.611,06	76.773,37	30/04/2022
III P	PF7	2.274,94	62.119,49	83.601,35	31/03/2022
				236.118,31	

Area	Fascia	Stipendio tabellare	Retrib annua	Totale Complessivo	Data cessione
Dirigenza	I	4.453,30	162.484,02	235.756,00	31/07/2022
				235.756,00	

2024

Cessazioni previste per l'anno 2023 a valere sul budget assunzionale relativo all'anno 2024, così individuate:

Area	Livello	Stipendio tabellare	Retrib annua	Totale Complessivo	Data cessazione
III P	PF7	2.274,94	64.106,67	86.275,72	30/06/2023
III	F5	1.917,86	51.514,27	68.648,69	30/11/2023
				154.924,41	

Di seguito si individuano i budget assunzionali complessivi - comprensivi dei risparmi sopra individuati - specificati per le singole annualità del triennio in corso 2022-2024:

ANNO 2022:

- ♦ **€ 396.148,23** quale residuo dell'importo annuo autorizzato per l'assunzione a tempo indeterminato

di personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigenziale di cui all'art. 1, comma 301, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 a valere sulle risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 dell'art. 1 della citata Legge 20.12.2018, n. 145;

- ♦ **€ 1.583.584,85** per risparmi di spesa da turn over relativi agli anni 2019-2020-2021, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della L. 19 giugno 2019, n. 56.

TOTALE RISORSE UTILIZZABILI NEL 2022: **€ 1.979.733,08**

ANNO 2023:

- ♦ **€ 471.874,31** per previsti risparmi di spesa da turn over relativi all'annualità 2022, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della L. 19 giugno 2019, n. 56.

ANNO 2024:

- ♦ **€ 154.924,41** per previsti risparmi di spesa da turn over relativi all'annualità 2023 ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della L. 19 giugno 2019, n. 56.

Le risorse finanziarie per i reclutamenti previsti nel 2023 e nel 2024, in ogni caso, saranno nuovamente conteggiate nei prossimi aggiornamenti del Piano, sulla base delle assunzioni programmate e non realizzate nelle annualità precedenti e alla luce di ulteriori eventuali cessazioni.

4.2 Il piano di reclutamento per il triennio 2022-2024

Ferme restando le procedure di assunzione già autorizzate e attualmente in corso di svolgimento (cfr. Capitolo 4), il piano di reclutamento individuato sulla base delle esigenze sopra esposte per il triennio 2022-2024 è il seguente:

A. Progressioni fra le Aree, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno (cfr. successive lett. B.II e D), al fine di valorizzare il personale dipendente dell'Agenzia, AgID intende procedere nel triennio in esame all'espletamento di **n. 11 progressioni** fra le Aree ai sensi del vigente art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., così ripartite:

- progressione alla Categoria II, profilo Collaboratore, posizione economica di accesso F1: **n. 3 unità**;
- progressione alla Categoria III, profilo Funzionario, posizione economica di accesso F1: **n. 5 unità**;
- progressione alla Categoria III, Area Professional, profilo Funzionario Professional, posizione economica di accesso F6: **n. 3 unità**.

Si specifica che la programmazione di tali ultime progressioni all'Area Professional è espressione della valorizzazione del personale dell'Agenzia che, considerata l'alta professionalità richiesta dalla specificità e innovatività delle attribuzioni istituzionali e progettuali dell'Agenzia e atteso l'insufficiente numero di dirigenti attualmente in servizio, è ad oggi impegnato non solo nelle mansioni proprie del profilo di funzionario ma altresì in attività di coordinamento e in ruoli di elevata professionalità che necessitano di un'adeguata e consentita valorizzazione, nei limiti delle risorse finanziarie dell'ente. La legittimità di tali progressioni, che trovano il proprio fondamento

giuridico nel citato art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., trova riscontro nella contrattazione collettiva nazionale di cui al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019-2021 che, all'art. 61, espressamente stabilisce l'inapplicabilità del Titolo III recante "Ordinamento professionale" sino alla finalizzazione di una specifica sequenza negoziale nelle more della quale continuano ad applicarsi diverse disposizioni contrattuali di cui al precedente C.C.N.L. Funzioni Centrali 2016-2018, le cui Tabelle specificamente redatte per l'Agenzia per l'Italia Digitale e l'articolo 96 rubricato "Conferme" hanno espressamente confermato le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionale contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro: per AgID si tratta del C.C.N.L. DigitPA, con specifico riferimento agli artt. 14 e 15, comma 2 nonché all'Allegato A), i quali prevedono l'accesso dall'esterno anche per l'Area Professional e, conseguentemente, altresì le progressioni fra le aree ai sensi di legge, con profilo giuridico ed economico di accesso F6.

Il costo totale stimato per le progressioni sopra individuate è indicativamente pari a complessivi **€ 87.784,88**, precauzionalmente calcolati per eccesso sulla base della differenza di costo complessivo fra la posizione economica di accesso all'Area di destinazione e le posizioni economiche più basse dell'Area precedente.

B. Mobilità ai sensi degli artt. 29-bis e 30 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Si intende procedere al reclutamento di **n. 8 unità** di personale attualmente in comando presso l'AgID, mediante procedure di mobilità compartimentale e intercompartimentale, ai sensi degli artt. 29-bis e 30 del D. Lgs. 165/01 e s.m.i.

Tali unità di personale sono così individuate:

I) mobilità compartimentale:

- **n. 2 unità** di Categoria II;

- **n. 2 unità** di Categoria III;

II) mobilità intercompartimentale:

- **n. 3 unità** di Categoria II;

- **n. 1 unità** di Categoria III.

Il costo previsto per tali assunzioni è indicativamente pari a **€ 402.504,39**, precauzionalmente calcolati sulla base del costo delle fasce economiche più alte nella relativa Categoria con riferimento agli attuali comandi presenti in Agenzia.

Tuttavia si evidenzia che, per quanto concerne le mobilità compartimentali, alla luce della provenienza del personale attualmente in comando - in maggior parte appartenente ad Amministrazioni assoggettate al medesimo regime di turnover (facoltà di utilizzo del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute con modalità differenti dalla mobilità neutra) - si potrà operare eventualmente anche al di fuori del budget assunzionale attualmente a disposizione dell'Agenzia.

Si specifica, in ogni caso, che il numero delle mobilità programmate nel presente Piano è il frutto dei seguenti fattori fra loro concatenati:

- posti attualmente liberi nella dotazione organica in termini numerici a valle dei reclutamenti non ancora finalizzati ma attualmente in corso sulla base della precedente programmazione 2019-2021;

- verifica del personale attualmente in servizio in AgID in posizione di comando, anche alla luce delle restrizioni da ultimo introdotte dal D.L. 36/2022 recante "*Ulteriori misure urgenti per*

l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)''.

Si anticipa sin da ora che le mobilità previste nel presente triennio subiranno molto probabilmente un positivo aumento in occasione del prossimo aggiornamento del Piano (il rolling previsto per il triennio 2023-2025) in ragione di alcune ulteriori cessazioni ad oggi non conteggiate né conteggiabili perché non ancora effettive né legate al collocamento a riposo ma che dovrebbero verificarsi entro l'anno corrente per assunzione di unità di personale di ruolo da parte di altro Ente: l'Agenzia preventiva di sostituire tali unità di personale nel 2023 mediante altrettante mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001. Se ne darà atto con certezza nel prossimo aggiornamento del presente Piano.

C. Stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017

Ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno (cfr. precedente lett. B.II e successiva lett. D), l'Agenzia intende procedere all'assunzione di **n. 3 unità** di personale non dirigenziale con esperienza professionale già esperita presso l'Agenzia e pertanto già formate su molte attività e attribuzioni dell'Agenzia e precisamente:

- a) nella Categoria III, Profilo Funzionario F1, n. 1 unità mediante stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017;
- b) nella Categoria II, Profilo Collaboratore F1, n. 2 unità mediante stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017.

Il costo previsto per tali assunzioni è pari a complessivi **€ 131.841,23**.

D. Assunzione di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Tenuto conto della necessità di garantire un adeguato accesso dall'esterno alla luce delle programmate progressioni verticali e delle stabilizzazioni del personale precario e sulla base dei posti vacanti in organico, stante l'urgenza di acquisire figure professionali che forniscano un supporto decisivo all'attuazione degli obiettivi istituzionali e strategici assegnati all'AgID, si intende procedere all'assunzione di **n. 14 unità** di personale di seguito individuate:

- n. 2 unità di personale appartenente alle c.d. categorie protette di cui all'art. 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68 a copertura delle quote d'obbligo previste dalle vigenti disposizioni di legge, ai sensi della Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *"Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"*, da inquadrare nella Categoria II, Profilo Collaboratore F1 con competenze amministrative funzionali ai compiti istituzionali dell'Agenzia;
- n. 4 unità di personale da inquadrare nella Categoria II, Profilo Collaboratore F1 con competenze amministrative e tecniche funzionali ai compiti istituzionali dell'Agenzia, mediante scorrimento di graduatorie vigenti presso altre Pubbliche Amministrazioni;
- n. 5 unità di personale da inquadrare nella Categoria III, Profilo Funzionario F1 con competenze informatiche, funzionali ai compiti istituzionali dell'Agenzia, mediante scorrimento di graduatorie vigenti presso altre Pubbliche Amministrazioni;
- n. 3 unità di personale da inquadrare nella Categoria III, Profilo Professionale F6 (o profilo eventualmente equiparato a seguito della sequenza negoziale di cui all'art. 66 del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali), con competenze informatiche funzionali ai compiti istituzionali dell'Agenzia, mediante concorso pubblico;

Il costo previsto per tali assunzioni è indicativamente pari ad **€ 620.192,89** (al netto del costo per le unità appartenenti alle categorie protette in ragione della copertura delle quote d'obbligo).

E. Reclutamento di personale di livello dirigenziale non generale di II fascia

Alla luce delle esigenze di personale di livello dirigenziale evidenziate nel presente Piano, AgID intende reclutare **n. 2 unità** di personale dirigenziale di II fascia per le seguenti posizioni dirigenziali:

- Area *“Vigilanza e monitoraggio”*, con competenze informatiche, mediante concorso pubblico;
- Area *“Servizi alle PA e ai cittadini e strumenti di produttività interna”*, con competenze informatiche, mediante mobilità da altra Pubblica Amministrazione;

per un costo complessivo pari a **€ 235.384,62** (al netto della retribuzione di risultato).

A fini esclusivi di completezza espositiva, si specifica inoltre che l’Agenzia intende reclutare ulteriori **n. 2 unità** di personale dirigenziale di II fascia, per le seguenti posizioni dirigenziali attualmente scoperte:

- Ufficio *“Organizzazione e gestione personale”*: con competenze amministrative, mediante comando da altra Pubblica Amministrazione;
- Area *“Iniziativa Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*: competenze informatiche, mediante contratto a tempo determinato su fondi specifici concernenti il P.N.R.R.

Il costo di tali ultimi reclutamenti non è oggetto del presente Piano.

F. Incarichi dirigenziali di livello generale di I fascia

Pur non trattandosi di assunzioni nel ruolo a tempo indeterminato, per completezza espositiva si evidenzia che l’Agenzia intende conferire **n. 2 incarichi dirigenziali di I fascia** al fine di coprire entrambe le relative posizioni dirigenziali presenti nell’organigramma: una relativa alla Direzione *“Progetti e piattaforme”*, attualmente diretta ad interim dal Direttore Generale dell’Agenzia, e l’altra riferita alla Direzione *“Governance e vigilanza”* che a breve rimarrà scoperta in ragione del collocamento a riposo del dirigente responsabile, situazione che determina un’evidente e urgente necessità di reclutamento di tali figure.

Il costo previsto per tali incarichi è indicativamente pari a complessivi **€ 429.620,94** (al netto della retribuzione di risultato).

4.3 Il piano di reclutamento per l’anno 2022 alla luce delle priorità dell’Agenzia

La programmazione dell’assunzione del personale per l’anno 2022, tenuto conto del budget assunzionale disponibile (cfr. precedente paragrafo 4.1), prevede il reclutamento delle seguenti unità di personale:

Tabella 5 - Piano di reclutamento e progressione per l’anno 2022

PROFILO	N. UNITÁ COMPLESSIVE DA RECLUTARE O FAR PROGREDIRE	N. UNITÁ IN DETTAGLIO	MODALITÀ DI ACQUISIZIONE	COSTI INDICATIVI (precauzionalmente conteggiati per eccesso)
Categoria II Collaboratori	9	3	Progressione verticale dalla Categoria I, ex art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 3.530,26

		2	Mobilità ex art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 85.827,53
		3	Mobilità intercompartimentale ex art. 29-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 126.196,57
		1	Assunzione collaboratori F1 individuati fra le c.d. categorie protette mediante concorso o scorrimento di graduatorie di altre PA	<i>(non gravanti sul budget assunzionale poiché rientranti nella percentuale d'obbligo ex lege)</i>
Categoria III Area Funzionari	8	5	Progressione verticale dalla Categoria II, ex art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 26.577,01
		2	Mobilità ex art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 130.819,88
		1	Stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. come funzionario F1	€ 49.805,47
Categoria III Area Professional	3	3	Progressione verticale dall'Area Funzionari, ex art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 57.677,61
Dirigenti di II fascia	3	1	Mobilità da altra PA	€ 117.692,31
		1	Contratto a tempo determinato su fondi PNRR	<i>(fondi PNRR)</i>
		1	Concorso pubblico	€ 117.692,31
Dirigenti di I fascia	1	1	Incarico ex art. 19, comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 214.810,47
TOT.	24	24	-	€ 930.629,42

Come si rileva dalla tabella e dalle precedenti indicazioni finanziarie, la spesa per il reclutamento nel 2022 del personale sopra individuato (pari a complessivi **€ 930.629,42**) rientra nel budget assunzionale a disposizione per l'anno 2022 e pari ad **€ 1.979.733,08**, come da precedente paragrafo 4.1.

Inoltre, la somma della spesa per il personale attualmente in servizio (pari a complessivi **€ 5.828.032,00**) e della spesa per il reclutamento del personale sopra individuato (pari a **€ 930.629,42**) è pari a complessivi **€ 6.758.661,42** e, pertanto, rientra nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile dall'Agenzia, pari a **€ 8.723.707,32**.

4.4 Il piano di reclutamento per l'anno 2023

In relazione alle previsioni di collocamento a riposo nel corso del corrente anno 2022, AgID potrà contare nel 2023 su un budget assunzionale a valere su tali risparmi pari a **€ 471.874,31** (cfr. precedente paragrafo 4.1)

oltre ai risparmi derivanti dal residuo budget assunzionale del 2022 pari ad **€ 1.049.103,66** (ut supra), per complessivi **€ 1.520.977,97**.

Alla luce di tale budget assunzionale e delle esigenze dell'Agenzia come individuate nel presente Piano, si prevede la seguente ipotesi di programmazione del reclutamento di personale:

Tabella 6 - Ipotesi di reclutamento per l'anno 2023

PROFILO	N. UNITÁ COMPLESSIVE DA RECLUTARE	N. UNITÁ IN DETTAGLIO	MODALITÀ DI ACQUISIZIONE	COSTI INDICATIVI (precauzionalmente conteggiati per eccesso)
Categoria II Collaboratori	4	4	Assunzione di collaboratori F1 mediante scorrimento di graduatorie di altre PA	€ 164.071,52
Categoria III Funzionari	5	1	Mobilità intercompartimentale ex art. 29-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 59.660,41
		4	Assunzione di funzionari F1 mediante scorrimento di graduatorie di altre PA	€ 199.221,88
Dirigenti di I fascia	1	1	Incarico ex art. 19, comma 5-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.	€ 214.810,47
TOT.	10	10	-	€ 637.764,28

La spesa per il reclutamento del personale sopra individuato, pari a complessivi **€ 637.764,28**, rientra nel budget assunzionale che si prevede a disposizione dell'Agenzia per l'anno 2023 come sopra individuato.

La somma della spesa per il personale in servizio (comprensiva della spesa programmata per l'anno 2022) per complessivi **€ 6.758.661,42** e della spesa di **€ 637.764,28** prevista per il reclutamento del personale sopra individuato per l'anno 2023 è pari a complessivi **€ 7.396.425,70** e, pertanto, rientra nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile dall'Agenzia, pari a **€ 8.723.707,32**.

Con riferimento all'anno 2023, a valle delle progressioni verticali programmate per l'anno 2022, si anticipa che l'Agenzia intende rimodulare la dotazione organica in termini numerici nel rispetto delle previsioni di cui alla normativa vigente e delle citate Linee d'indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica: le n. 3 unità di personale attualmente previste nella Categoria I (conteggiate quali posizioni di ingresso F1, in assenza di indicazioni nella dotazione organica dell'Agenzia,) saranno rimodulate in n. 2 unità di personale di Categoria III, posizione F1, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

4.5. Il piano di reclutamento per l'anno 2024

In ragione delle previsioni di collocamento a riposo nel corso dell'anno 2023, AgID potrà contare nel 2024 su un budget assunzionale a valere sui risparmi di spesa del 2023 pari a **€ 154.924,41** (cfr. precedente paragrafo 4.1) oltre ai risparmi derivanti dal residuo budget assunzionale del 2023 pari ad **€ 883.213,69**, per complessivi **€ 1.038.138,10**.

Alla luce del budget assunzionale previsto e delle esigenze dell'Agenzia come individuate nel presente Piano, si prevede la seguente ipotesi di programmazione del reclutamento di personale:

Tabella 7 - Ipotesi di reclutamento per l'anno 2024

PROFILO	N. UNITÁ COMPLESSIVE DA RECLUTARE	N. UNITÁ IN DETTAGLIO	MODALITÀ DI ACQUISIZIONE	COSTI INDICATIVI (precauzionalmente conteggiati per eccesso)
Categoria II Collaboratori	3	2	Stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. come collaboratore F1	€ 82.035,76
		1	Assunzione Collaboratori F1 individuati fra le c.d. categorie protette mediante concorso o scorrimento di graduatorie di altre PA	<i>(non gravanti sul budget assunzionale poiché rientranti nella percentuale d'obbligo ex lege)</i>
Categoria III Funzionari	1	1	Assunzione di Funzionari F1 mediante scorrimento di graduatorie di altre PA	€ 49.805,47
Categoria III Area Professional	3	3	Assunzione di Professional F6 (o profilo eventualmente equiparato a valle della sequenza negoziale di cui all'art. 66 del vigente C.C.N.L. F.C.) mediante concorso pubblico	€ 207.094,02
TOT.	7	7	-	€ 338.935,25

La spesa per il reclutamento del personale sopra individuato, pari a complessivi **€ 338.935,25**, rientra nel budget assunzionale che si prevede a disposizione dell'Agenzia per l'anno 2024, come sopra individuato.

La somma della spesa per il personale in servizio (comprensiva della spesa programmata per gli anni 2022 e 2023) per complessivi **€ 7.396.425,70** e della spesa prevista per il reclutamento del personale sopra individuato per l'anno 2024 (pari a **€ 338.935,25**) è pari a complessivi **€ 7.735.360,95** e, pertanto, rientra nei limiti della spesa potenziale massima sostenibile dall'Agenzia, pari a **€ 8.723.707,32**.

5. 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 sull'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, in parte in ragione delle criticità e dei rallentamenti nelle attività di reclutamento intervenuti negli ultimi due anni a causa dell'emergenza sanitaria nazionale e in parte a causa dell'elevata età media del personale attualmente in servizio, che evidenzia l'urgenza del ricambio generazionale in termini di personale.

Alla luce di quanto esposto, si intende chiedere l'autorizzazione ad assumere come indicato nel presente Piano, al fine di completare la vigente dotazione organica dell'Agenzia.

Resta evidente, in ogni caso, la necessità di un incisivo intervento normativo volto a incrementare l'attuale dotazione organica dell'Agenzia, in considerazione delle attribuzioni e dei compiti sempre più numerosi, incisivi e altamente specialistici attribuiti.

ALLEGATO - Prospetto finanziario programmazione PTFP 2022-2024

		2022	€	2023	€	2024	€	PROX ROLLING PTFP	2025	€
MOBILITÀ										
Compartimentale - Area II	2	85.827,53 €								
Compartimentale - Area III	2	130.819,88 €								
Intercompartimentale - Area II	3	126.196,57 €								
Intercompartimentale - Area III				1	59.660,41 €					
<i>(calcoli su comandi con posizioni economicamente più pesanti fra quelli presenti in AGID)</i>										
PV										
Area I to II	3	3.530,26 €								
Area II to III	5	26.577,01 €								
Area III to P.	3	57.677,61 €								
<i>(calcoli su Δ costo tot. complessivo fra fascia più bassa effettivamente in ruolo e fascia d'ingresso)</i>										
STABILIZZAZIONI*										
Area III F1	1	49.805,47 €								
Area II F1						2	82.035,76 €			
ACCESSO DALL'ESTERNO										
Categorie protette - Area II (out budget)	1	0,00 €				1	0,00 €			
Scorrim. graduatorie altre PA - Area II				4	164.071,52 €					
Scorrim. graduatorie altre PA - Area III				4	199.221,88 €	1	49.805,47 €			
Concorso - Area Professional						3	207.094,02 €			
DIRIGENZA II fascia										
Mobilità	1	117.692,31 €								
Concorso pubblico	1	117.692,31 €								
Contr. det. (fondi PRNN, out budget)	1	0,00 €								
DIRIGENZA I fascia										
Incarico	1	214.810,47 €		1	214.810,47 €					
TOT ANNUO	24	930.629,42 €		10	637.764,28 €	7	338.935,25 €			
CALCOLO BUDGET per tot. n. 41 fra reclutamenti e progressioni programmati nel triennio:										
Residuo fondi autorizzati ex DPCM 15.11.18 e 20.8.19										
		0,00 €								
Residuo budget L. finanziaria 2019										
		396.148,23 €								
Residuo turn-over anno prec.										
		/		1.049.103,66 €		883.213,69 €		699.202,85 €		
BUDGET TURN OVER										
		1.583.584,85 €		471.874,31 €		154.924,41 €		360.434,74 €		
		(su 2019-20-21)		(su 2022)		(su 2023)		(su 2024)		
TOT. ANNUO		1.979.733,08 €		1.520.977,97 €		1.038.138,10 €		1.059.637,59 €		