AGID
Agenzia per l'Italia Digitale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2023-2025

Indice

Sommario

1. Introduzione....3
2. L'Agenzia per l'Italia Digitale....3
   2.1. La normativa di primario riferimento....3
   2.2. Criticità....4
3. Il personale dell'Agenzia e i costi....4
   3.1 L'assetto organizzativo dell'Agenzia....4
   Tabella 1.A - Dotazione organica in termini di consistenza del personale alla luce del D.P.C.M. 27.03.2017....5
   Tabella 1.B - Dotazione organica rimodulata in termini di consistenza del personale a invarianza finanziaria, a valle delle programmate progressioni verticali....7
   Tabella 2.A - Distribuzione del personale e posti disponibili al 31 dicembre 2022....8
   Tabella 2.B - Distribuzione del personale e posti disponibili al 1° agosto 2023....8
   3.2 La dotazione organica e il costo del personale in servizio....9
   3.3 Gli incarichi esterni....10
4. Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale....10
   4.1 Stato di attuazione del d.P.C.M. 11 maggio 2023....10
   4.2 Stato di attuazione dei reclutamenti ex lege ai sensi della l. 145/2018....10
   4.3 Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2023-2025....11
   4.4 Il piano di reclutamento per il triennio 2023-2025....12
5. Conclusioni....13

Allocazione finanziaria programmazione PTFP 2023-2025....1

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 2023-2025.

Le indicazioni inserite nel presente Piano scaturiscono dall'analisi delle competenze e delle attività dell'Agenzia nonché dalla necessità di garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi strategici concordati con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e, in particolare, con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, nella Convenzione triennio 2023 – 2025 in via di sottoscrizione tra il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale e il Direttore generale dell'Agenzia per l'Italia Digitale nonché delle connesse attività e delle relative tempistiche dettate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).

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 tenuto conto delle disposizioni normative in materia di reclutamento del personale nel settore pubblico.

2. L'Agenzia per l'Italia Digitale

2.1. 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 11 maggio 2023, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, con particolare riferimento all'art. 23 e alla relativa tabella 30 che autorizzano le assunzioni per l'anno 2022;
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 decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 recante *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)",* convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79;
10. Il decreto legislativo 27 maggio 2022, n. 82, con particolare riferimento all'art.26 recante Assunzioni Ministero dello sviluppo economico e Agenzia per l'Italia Digitale;

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 triennio 2019-2021 che all'art.61 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. 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.

2.2. 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 dallacarenza 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 2023-2025 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**.

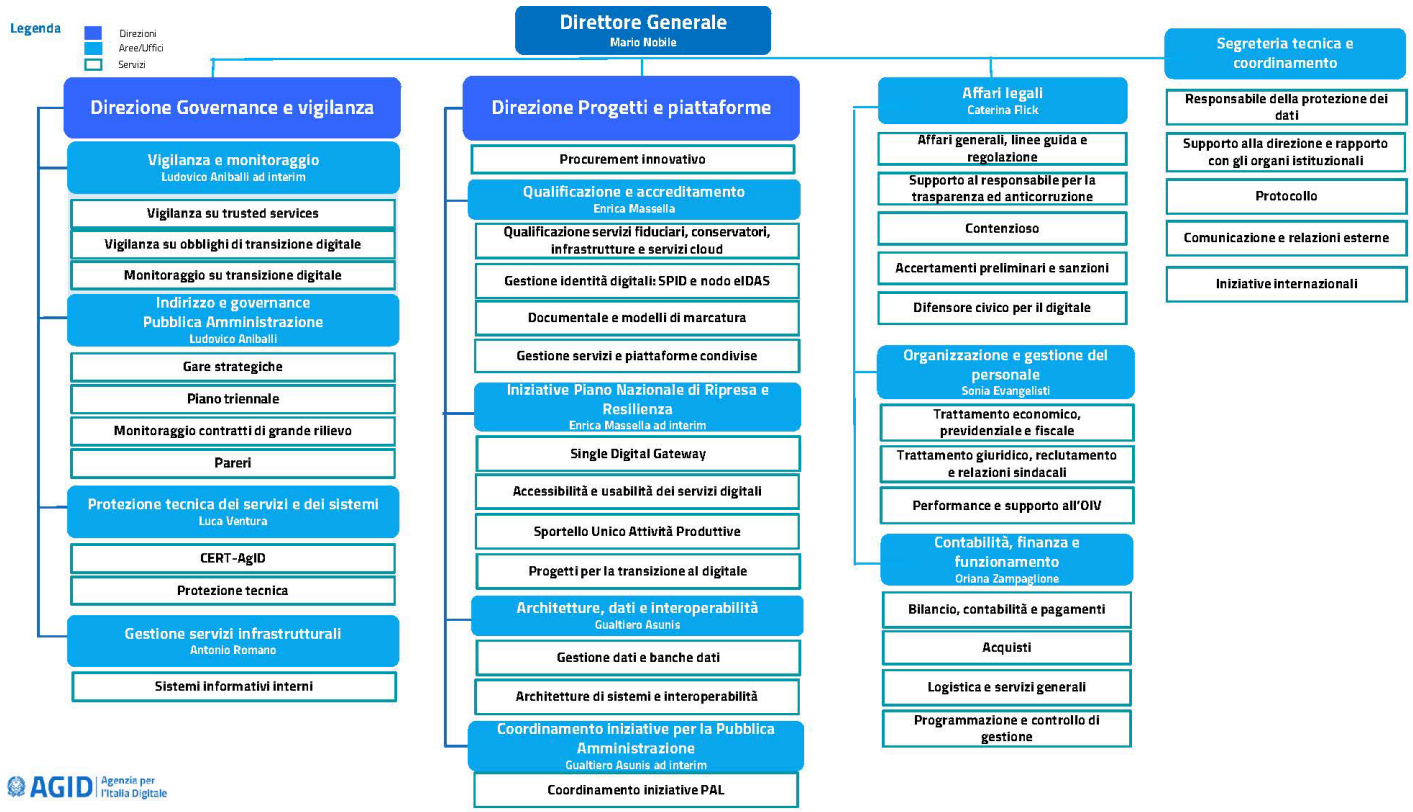
3. Il personale dell'Agenzia e i costi

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'ItaliaDigitale*", adottato con le Determinazioni del Direttore Generale n. 575 del 19 ottobre 2021 e n. 601 del 24 novembre 2021 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:



La dotazione organica alla data del 31.12.2022, di riferimento per il presente piano, è articolata in termini di consistenza del personale in complessive 130 unità, come di seguito indicato:

Tabella 1.A - Dotazione organica in termini di consistenza del personale alla luce del D.P.C.M. 27.03.2017

TABELLA A

QUALIFICHE DIRIGENZIALI	***DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI DI CONSISTENZA DI PERSONALE***
DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA	2
DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA	12
TOTALE	***14***

TABELLA B

CATEGORIE	***DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI DI CONSISTENZA DI PERSONALE***
TERZA CATEGORIA	86
SECONDA CATEGORIA	24
PRIMA CATEGORIA	6
TOTALE	***116***

Per quanto concerne la Categoria Terza di cui alla *Tabella 1.A Dotazione organica in termini numerici alla luce del D.P.C.M. 27.03.2017* sopra illustrata, si evidenzia che l'assetto dell'Agenzia prevede - ex lege e ai sensi dell'art. 61 del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali - due distinti Profili all'interno della Categoria Terza: il Profilo dei Funzionari (con posizioni giuridico-economiche da F1 a F7) e il Profilo 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 profili, tuttavia, non sono mai stati individuati nel loro specifico numero di unità ma conteggiati 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. 86 unità complessive di Categoria Terza come segue: **n. 65 Funzionari e n. 21 Professional**, computati alla luce del numero massimo delle unità di personale appartenute a tale Categoria dall'istituzione dell'Agenzia per l'Italia Digitale con decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 e s.m.i. sino ad oggi.

In merito alla dotazione organica, si specifica che a seguito delle progressioni verticali programmate per l'anno 2022 ancora in via di espletamento e che consentiranno il concreto svuotamento della Categoria Prima, AgID rimodulerà il numero di unità di personale corrispondente alla propria dotazione organica intesa come spesa potenziale massima sostenibile, nel rispetto delle previsioni di cui alla normativa vigente in materia e delle citate Linee d'indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, in un'ottica ormai essenziale di maggiore specializzazione del personale: le attuali 6 unità di personale di Categoria Prima, profilo di Operatore saranno sostituite - mediante rimodulazione del numero di unità di personale corrispondente alla vigente dotazione organica - da 4 unità di personale di Categoria Terza, profilo di Funzionario, col duplice obiettivo di garantire una maggiore specializzazione del personale dell'Agenzia e, al contempo, rispettare l'invarianza finanziaria imposta dalla normativa di settore.

Il numero di unità di personale corrispondente alla dotazione organica, pertanto, a valle delle citate progressioni verticali, sarà pari a 128, nel rispetto della necessaria invarianza finanziaria della dotazione organica, in ragione della maggiore necessità di profili professionali di Categoria Terza rispetto a quelli di Categoria Prima, ormai non più utili alle attribuzioni istituzionali e progettuali specialistiche dell'Agenzia.

Il nuovo numero di unità di personale corrispondenti alla dotazione organica sarà pertanto individuato in complessive 128 unità, dettagliate come segue:

Tabella 1.B - Dotazione organica rimodulata in termini di consistenza del personale a invarianza finanziaria, a valle delle programmate progressioni verticali

TABELLA A

QUALIFICHE DIRIGENZIALI	***DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI DI CONSISTENZA DEL PERSONALE***
DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA	2
DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA	12
TOTALE	***14***

TABELLA B

CATEGORIE	***DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI DI CONSISTENZA DEL PERSONALE***
TERZA CATEGORIA	90
SECONDA CATEGORIA	24
TOTALE	***114***

Per completezza e chiarezza espositiva, si evidenzia che alla consistenza del personale 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, che l'Agenzia può utilizzare in aggiunta alla propria dotazione organica in termini di consistenza del personale (c.d. comandi CAD). Il suddetto personale conserva il trattamento economico in godimento, limitatamente alle voci fisse e continuative, con oneri a carico delle amministrazioni di provenienza sia in ragione degli emolumenti di carattere fondamentale che per gli emolumenti accessori di carattere fisso e continuativo. Solo gli altri oneri relativi al trattamento accessorio sono posti a carico dell'Agenzia.

Si specifica, inoltre, che l'Agenzia ha ricevuto autorizzazione legislativa ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato n. 67 unità di personale da inquadrare nell'Area Terza, profilo di Funzionario F1 (in corso di reclutamento), da impiegarsi unicamente per le specifiche attività del P.N.R.R. di cui l'Agenzia è stata incaricata, con specifico e separato finanziamento ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

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

Di seguito si evidenzia l'effettiva distribuzione del personale sia al 31 dicembre 2022 - data di riferimento per il presente Piano - sia con più attuale aggiornamento al 1° agosto 2023:

Tabella 2.A - Distribuzione del personale e posti disponibili al 31 dicembre 2022

Categorie di personale	*(A)* *Dotazione organica in termini di consistenza di personale rimodulata nel 2019*	*(B)* *Personale di ruolo in servizio in AgID*	*(C)* *Personale di ruolo in comando OUT presso altre PA/ aspettativa*	*(D = B+C)* *Appartenenti al ruolo AgID a tempo indeterminato*	*(E)* *Personale in comando ordinario IN AgID da altre PA*	*Comandi CAD*	*(F)* *Tempi determinati non computabili nel ruolo*	*(G = A-D)* *TOTALE DEI POSTI DI RUOLO DISPONIBILI AL 31.12.2022*
DIRIGENTI I FASCIA	**2**	0	0	**0**	0	0	0	***2***
DIRIGENTI II FASCIA	**12**	5	1	**6**	0	0	2	***6***
CATEGORIA TERZA Profilo PROFESSIONAL	**86**	13	1	**14**	0	0	0	***18***
CATEGORIA TERZA Profilo FUNZIONARI		52	2	**54**	5	7	3	
CATEGORIA SECONDA Profilo COLLABORATORI	**24**	13	2	**15**	3	1	5	***9***
CATEGORIA PRIMA Profilo OPERATORI	**6**	3	0	**3**	0	0	0	***3***
Totali	***130***	***86***	***6***	***92***	***8***	***8***	***10***	***38***

Tabella 2.B - Distribuzione del personale e posti disponibili al 1° agosto 2023

Categorie di personale	*(A)* *Dotazione organica in termini di consistenza di personale rimodulata nel 2019*	*(B)* *Personale di ruolo in servizio in AgID*	*(C)* *Personale di ruolo in comando OUT presso altre PA/ aspettativa*	*(D = B+C)* *Appartenenti al ruolo AgID a tempo indeterminato*	*(E)* *Personale in comando ordinario IN AgID da altre PA*	*Comandi CAD*	*(F)* *Tempi determinati non computabili nel ruolo*	*(G = A-D)* *TOTALE DEI POSTI DI RUOLO DISPONIBILI AL 01.08.2023*
DIRIGENTI I FASCIA	**2**	0	0	**0**	0	0	0	***2***
DIRIGENTI II FASCIA	**12**	5	1	**6**	0	0	2	***6***
CATEGORIA TERZA Profilo PROFESSIONAL	**86**	11	1	**12**	0	0	0	***16***
CATEGORIA TERZA Profilo FUNZIONARI		56	2	**58**	2	6	1	
CATEGORIA SECONDA Profilo COLLABORATORI	**24**	17	2	**19**	0	2	4	***5***
CATEGORIA PRIMA Profilo OPERATORI	**6**	1	0	**1**	0	0	0	***5***
	130	**90**	**6**	**96**	**2**	**8**	**7**	**34**

Dalla tabella ***2.B)*** emerge un **sottodimensionamento, per un totale di posti vacanti nel ruolo al 01/08/2023 pari a 34 su 130 unità di personale e con ulteriori previsioni di collocamento a riposo a breve**.

La scopertura dell'organico si evidenzia attualmente pari al **26 % complessivo**, con un dettaglio per categoria così individuato:

- per l'area della dirigenza, una mancata copertura di oltre il 50%;
- per il personale di Categoria III, una mancata copertura del 18%;
- per il personale di Categoria II, una mancata copertura del 40%;

Tale sottodimensionamento determina l'esigenza di reclutare 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.**

3.2 La dotazione organica 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 si sostanzia in un "*valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP*". 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*", **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 e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei costi del lavoro pubblico - **in termini puramente teorici e non effettivi, prendendo in considerazione le sole voci relative al trattamento economico fondamentale della posizione giuridico-economica d'ingresso alle singole Categorie e, al contrario, escludendo le voci concernenti il trattamento accessorio del personale**.

Hanno fatto eccezione il personale in comando ordinario da altre amministrazioni e il personale reclutato tramite mobilità, i cui conteggi sono stati effettuati considerando la posizione economica in godimento al

momento dell'ingresso in servizio presso AgID.

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

3.3 Gli incarichi esterni

Alla data del 31 dicembre 2022 erano attivi n. **37** incarichi di collaborazione 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.

4. Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale

4.1 Stato di attuazione del d.P.C.M. 11 maggio 2023

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, delineato in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività dell'Agenzia, risponde ai principi 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.

Di seguito si illustra lo stato di attuazione delle assunzioni previste nel PTFP 2022-2024, già autorizzate con d.P.C.M.11/05/2023 per un ammontare di € 754.061,26 corrispondenti a n° 28 unità di personale da assumere:

- **mobilità di un dirigente** tecnico di II fascia: mobilità effettuata nel corso dell'anno **2023**;
- **PV n. 3 Professional**: progressione prevista nell'anno **2024**;
- **scorrimento graduatorie n. 6 funzionari** tecnici: si è provveduto a richiedere ad altre pubbliche amministrazioni la disponibilità alla stipula di convenzioni, ai sensi dell'art. 16, comma 3-bis, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 o di specifici accordi finalizzati all'utilizzo di graduatorie in loro possesso, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350. L'assunzione è prevista nel corso dell'anno **2024**;
- **mobilità onerosa n. 3 funzionari**: **una** mobilità (fascia F6) è stata effettuata a dicembre dell'anno **2022**, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.L. 36/2022, convertito in L. 79/2022, le altre **due** mobilità (fascia F4) sono stati effettuate nel corso dell'anno **2023**;
- **PV n. 5 Funzionari**: progressione prevista entro dicembre **2023**;
- **stabilizzazioni n. 2 funzionari ai sensi dell'art**. 20 commi 1 e 2 del Decreto 75/2017: assunzioni effettuate nel corso del **2023**;
- **PV n. 3 Collaboratori: due** progressioni sono state effettuate nel corso dell'anno **2023**, la **terza** progressione è prevista nell'anno **2024**;
- **mobilità onerosa n. 5 collaboratori: due** mobilità (fasce F1 e F5) sono state effettuate a **dicembre** dell'anno **2022**, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.L. 36/2022, convertito in L. 79/2022; ulteriori **due mobilità** (fasce F3 e F4) sono stati effettuate nel corso dell'anno 2023; la rimanente mobilità è prevista nell'anno **2024.**

4.2 Stato di attuazione dei reclutamenti ex lege ai sensi della l. 145/2018

Di seguito si illustra lo stato di attuazione dei reclutamenti già previsti a valere sulle risorse ex l. 145/2018, le quali ai sensi del comma 301 dell'art. 1 per l'Agenzia per l'Italia Digitale ammontano a decorrere dall'anno 2020 a € 2.260.705 e che evidenziano alla luce delle sottoindicate assunzioni già effettuate (escluse quindi le

assunzioni da effettuare nel corso dell'anno 2024) un residuo di **€ 742.815,05**:

- n° **5 dirigenti di seconda fascia** tramite concorso pubblico gestito direttamente da AgID, con un costo unitario di € 131.222,63 per un importo totale di € 656.113,13, il cui reclutamento è avvenuto per una unità nell'anno **2021** e per 4 unità nell'anno **2022**;
- n° **10 funzionari F1 da stabilizzare** con un costo unitario di € 53.861,05 per un importo totale di € 538.610,51, la cui stabilizzazione è avvenuta nel corso dell'anno **2022**;
- **n. 10 funzionari F1** con un costo unitario di € 53.861,05 per un importo totale di € 538.610,51, da acquisire mediante la Commissione per l'attuazione del progetto RIPAM, di cui alla nota autorizzatoria del Dipartimento della Funzione Pubblica Prot. AgID n. 8303 del 17 luglio 2020. Di tali risorse:
  - 3 funzionari sono stati acquisiti nel corso dell'anno **2022,** per un importo complessivo di € 161.583,20;
  - ulteriori 3 funzionari sono stati acquisiti nel corso dell'anno **2023,** per un importo complessivo di € 161.583,20;
  - ulteriori 4 funzionari (n. 1 funzionario amministrativo e n. 3 funzionari tecnici), per un importo totale di € 215.444,20, sono da contrattualizzare nell'anno **2024**;
- n. **1 dirigente amministrativo di II fascia**, con un costo unitario di € 131.222,63, reclutato attraverso l'8° corso-concorso indetto dalla SNA Scuola Nazionale dell'Amministrazione, autorizzato con D.P.C.M. 31 marzo 2020, da contrattualizzare nell'anno **2024**.

4.3 Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 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, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56.

Per quanto concerne i risparmi di spesa da turn over, gli stessi così individuati alla luce delle cessazioni già intervenute e ulteriormente previste nel triennio in corso (escluse le mobilità):

- **2023**
  Cessazioni intervenute nell'anno 2022 (budget assunzionale relativo all'anno 2023), così individuate:
  - n. 3 Funzionari
  - n. 2 Professional
  - n. 1 Dirigente di II fascia

  Tot.: € **270.522,35;**

- **2024**
  Cessazioni previste per l'anno 2023 (budget assunzionale relativo all'anno 2024), così individuate:
  - n. 3 Funzionari
  - n. 3 Professional

  Tot.: **€ 253.970,93;**

- **2025**

Cessazioni previste per l'anno 2024 (budget assunzionale relativo all'anno 2025), così individuate:
- n. 4 Funzionari
- n. 3 Professional
- n. 1 Dirigente di II fascia

Tot.: **€ 355.179,33.**

Le risorse finanziarie per i reclutamenti previsti nel biennio 2024 - 2025, 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.

L'onere per l'assunzione di personale è finanziato altresì dalle seguenti risorse:

- **€ 78.341,37** con gli importi derivanti dalla rimodulazione del d.P.C.M. 11.5.2023;
- **€ 742.815,05** quale residuo dell'importo annuo di € 2.260.705 previsto per l'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigenziale a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, come già specificato al paragrafo 4.2.

4.4 Il piano di reclutamento per il triennio 2023-2025

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 2023-2025 è il seguente:

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

- **n. 4 unità di personale appartenenti alla categoria Terza, profilo funzionario,** mediante procedure di mobilità, ai sensi degli artt. 29-bis e 30 del D. Lgs. 165/01 e s.m.i. (di cui n**. 1** risorsa su budget anno **2025** costo **€ 53.861,53** e n. **3** risorse da assumere nel **2023** il cui costo pari a **€ 161.584,59** va imputato alle risorse previste all'art. 1, comma 301 della Legge 145/2018).

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

- **n. 4 unità** di personale non dirigenziale Categoria Terza, profilo funzionario F1 con esperienza professionale già esperita presso l'Agenzia mediante la stabilizzazione ex art. 20, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, tramite scorrimento della graduatoria di merito conclusiva della sopra citata procedura di stabilizzazione del personale precario di cui alla Determinazioni n. 351 del 6 agosto 2020.

Il costo per il reclutamento delle 4 unità, pari a € 215.446,12 va imputato alle risorse previste all'art. 1, comma 301 della Legge 145/2018 con assunzione prevista nell'anno 2023.

C. 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 (anno 2022), delle stabilizzazioni del personale precario e delle mobilità e sulla base dei posti vacanti in organico, si intende procedere all'assunzione di **n. 17 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 (anno **2024** costo **€ 58.273,97 *out budget***);
- n. **4 unità** di personale da inquadrare nella Categoria Seconda, Profilo Collaboratore mediante concorso pubblico/ scorrimento di graduatorie vigenti presso altre Pubbliche Amministrazioni (budget anno **2023** costo

€ 116.547,94)

- n. **8 unità** di personale da inquadrare nella Categoria Terza, Profilo Funzionario F1, mediante concorso pubblico/scorrimento di graduatorie vigenti presso altre Pubbliche Amministrazioni (di cui n. **2** risorse budget anno **2023** costo **€ 70.709,82**, **3** risorse su budget anno **2024** costo € **106.064,72** e n. **3** risorse su budget anno **2025** costo **€ 106.064,72**);
- n. **3 unità** di personale da inquadrare nella Categoria Terza, Profilo Professional 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), mediante concorso pubblico (budget anno 2024 costo **€ 147.906,20**).

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

- **n. 4 unità** di personale dirigenziale di II fascia di livello non generale, di cui:

- n. 1 unità con competenze tecniche mediante concorso pubblico/scorrimento di graduatoria (budget anno **2023 costo € 65.853,50)**
- n. 1 unità con competenze tecniche mediante concorso pubblico/ scorrimento di graduatoria (budget già autorizzato con dPCM 11 maggio 2023 da assumere nell'anno **2024** costo **€ 65.853,50**)
- n. 2 unità con competenze giuridico amministrative tramite Corso Concorso SNA (budget anno **2025** costo **€ 131.707,00**)

A fini esclusivi di completezza espositiva, si specifica inoltre che l'Agenzia intende reclutare **n. 1 unità** di personale dirigenziale di II fascia, per l'Area "*Iniziative Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", con contratto a tempo determinato su fondi specifici concernenti il P.N.R.R.

Il costo previsto per tale incarico non è oggetto del presente Piano.

5. Conclusioni

Nelle premesse del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato evidenziato che, a fronte della consistenza di personale corrispondente alla dotazione organica 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 raggiungere i limiti di spesa previsti dalla vigente dotazione organica dell'Agenzia.

Resta evidente, in ogni caso, la necessità di un inciso intervento normativo volto ad incrementare l'attuale Dotazione organica dell'agenzia, in considerazione delle attribuzioni e dei compiti sempre più numerosi e altamente specialistici.

Allocazione finanziaria programmazione PTFP 2023-2025

AGID: PTFP 2023-2025

	Importo residuo di cui all'art. 1, comma 301 L. 145/2018*	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico complessivo	Totale oneri a regime**	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
1)	396.148,23 €	Categoria III Funzionario	4	stabilizzazione ex art. 20 comma 2	53.861,53 €	215.446,12 €	2023	19.117,52 €
		Categoria III Funzionario	3	mobilità	53.861,53 €	161.584,59 €	2023	
			7		**Totale oneri**	377.030,71 €		

* L. 145/2018, art. 1, comma 301: "*Fermo quanto previsto dal comma 299 e dal comma 302, sono autorizzate, 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 del presente articolo, le assunzioni a tempo indeterminato, anche mediante avvio di procedure concorsuali, per le seguenti amministrazioni: [...] f) Agenzia per l'Italia digitale: per personale dirigenziale di livello non generale e per personale non dirigenziale, nel limite di spesa di euro 1.695.529 per l'anno 2019 e di euro 2.260.705 annui a decorrere dall'anno 2020*".

	Cumulo risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2019 budget 2020 anno 2020 budget 2021 anno 2021 budget 2022	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale (o differenziale per PV)	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
2)	78.341,37 €	Dirigente II fascia	1	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	65.853,50 €	65.853,50 €	2024	12.487,87 €
			1		**Totale oneri**	65.853,50 €		

	risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2022 budget 2023	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
3)	268.505,77 €	Categoria III Funzionario	2	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	35.354,91	70.709,82 €	2023	15.394,52 €
		Dirigente II fascia	1	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	65.853,50 €	65.853,50 €	2023	
		Categoria II Collaboratore	4	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	29.136,98 €	116.547,94 €	2023	
			7		**Totale oneri**	253.111,25 €		

4)	**risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2023 budget 2024**	**Qualifiche**	**Assunzioni totali programmate**	**Tipologia di reclutamento**	**Costo unitario per trattamento economico fondamentale**	**Totale oneri a regime assunzioni autorizzate**	**anno previsto di assunzione**	**Disponibilità residua**
	253.970,93 €	Categoria III Funzionario	3	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	35.354,91 €	106.064,72 €	2024	**0,00 €**
		Categoria III Area Professional	3	concorso pubblico	49.302,07 €	147.906,20 €	2024	
			6		**Totale oneri**	**253.970,93 €**		
5)	**Cumulo risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2024 budget 2025**	**Qualifiche**	**Assunzioni totali programmate**	**Tipologia di reclutamento**	**Costo unitario per trattamento economico fondamentale**	**Totale oneri a regime assunzioni autorizzate**	**anno previsto di assunzione**	**Disponibilità residua**
	353.162,74 €	Dirigente II fascia	2	SNA	65.853,50 €	131.706,99 €	2025	**80.036,12 €**
		Categoria III Funzionario	3	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	35.354,91 €	106.064,72 €	2025	
		Categoria III Funzionario	1	Mobilità da altre PA	35.354,91 €	35.354,91 €	2025	
			6		**Totale oneri**	**273.126,62 €**		
6)	**Categorie protette (quota ex lege) - OUT BUDGET**	**Qualifiche**	**Assunzioni totali programmate**	**Tipologia di reclutamento**	**Costo unitario per trattamento economico fondamentale**	**Totale oneri a regime**	**anno previsto di assunzione**	
		Categoria II Collaboratore	2	Scorrimento graduatorie / concorso pubblico	29.136,98 €	**58.273,97 €**	2024	
7)	**Fondi PNRR**	**Qualifiche**	**Assunzioni totali programmate**	**Tipologia di reclutamento**	**Costo unitario per trattamento economico fondamentale**	**Totale oneri a regime**	**anno previsto di assunzione**	
		Dirigente II fascia	1	Contratto a tempo determinato	65.853,50 €	**65.853,50 €**	2023	