



DELIBERAZIONE N. 41

Il Consiglio di Amministrazione

(Seduta del 06 dicembre 2018)

VISTO il d.lgs. 150/2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” ed in particolare l’art. 4 che ha istituito l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro;

VISTO il D.P.R. 26 maggio 2016 n. 108 recante approvazione dello Statuto dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro;

VISTO il Regolamento di organizzazione dell’ANPAL, adottato ai sensi dello Statuto, approvato dal Consiglio d’Amministrazione con delibera n. 29 nella seduta del 10 luglio 2018 e ad oggi in corso di approvazione da parte degli organi competenti;

VISTO il D.P.R. 12 gennaio 2016 di nomina del Presidente, Prof. Maurizio Ferruccio Del Conte;

VISTO il DPCM 22 giugno 2016 di nomina del Consiglio d’Amministrazione;

VISTO il d.lgs. 25 maggio 2015 n. 75 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” ed in particolare dell’art. 20 riguardante il superamento del precariato nella pubblica amministrazione;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 27 luglio 2018;

TENUTO CONTO della necessità di procedere all’approvazione del Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2018-2020;

PRESO ATTO della proposta di Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2018-2020 elaborata dall’Amministrazione;

PRESO ATTO dell’informativa resa alle OO.SS. rispetto al piano suddetto;

RITENUTA condivisibile la proposta dell’Amministrazione, limitatamente ai soli adempimenti relativi al collocamento obbligatorio L. n. 68/1999, sia in ordine ai tempi che alle modalità di attuazione del Piano di Fabbisogno del Personale appartenente ai due comparti per il triennio 2018-2020

DELIBERA


di approvare il Piano di Fabbisogno del Personale per il triennio 2018-2020, allegato alla presente delibera quale parte integrante, limitatamente all'osservanza degli obblighi in materia di collocamento obbligatorio L. n. 68/1999, attraverso la convenzione prevista dall'art. 11 della legge medesima, al fine di bandire un concorso pubblico finalizzato all'assunzione di n. 9 unità di personale di area III[^], posizione economica F1, profilo informatico, appartenenti alle categorie protette, ai sensi dell'art. 39 - quater d.lgs. 165/2001;

di dare mandato al Direttore generale di procedere ai conseguenti adempimenti.

La presente delibera sarà trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quale organo vigilante.

IL SEGRETARIO f.f.

Sig.ra Floriana Torpedine



IL PRESIDENTE

Prof. Maurizio Ferruccio De' Conte



**PIANO DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE
TRIENNIO 2018-2020**

Sommario

1	Premessa	3
2	Dotazione organica iniziale	4
3	Stabilizzazione del personale del Comparto Istruzione e Ricerca	5
4	Comandi	5
5	Cessazioni del personale e Turn over	7
5.1	<i>Personale del comparto Funzioni centrali</i>	7
5.2	<i>Personale del comparto Istruzione e Ricerca</i>	8
6	Fabbisogno di personale	9
7	Onere finanziario nuove assunzioni	11
7.1	<i>Comparto funzioni centrali</i>	12
7.2	<i>Comparto Enti di ricerca</i>	13
8	Organico rimodulato	14

1 Premessa

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane.

Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità per definire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio.

Il presente Piano è stato redatto avendo riguardo agli specifici fabbisogni dell'Agenzia, alle già intervenute cessazioni di personale dal servizio e a quelle previste nel corso del triennio, nonché alle novità legislative introdotte dal d.lgs. 150/2015, dal d.lgs. 218/2016, dal D.P.C.M. 13 aprile 2016 e dal d.lgs. 75/2017, con cui è stato previsto il superamento delle dotazioni organiche e del condizionamento delle assunzioni al turn over delle annualità precedenti.

L'Anpal si avvale di due tipologie di personale, quello al quale si applica il CCNL del comparto Funzioni Centrali e quello cui si applica il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca.

Il Piano in questione tiene conto delle risorse umane presenti nell'Ente alla data del 1 novembre 2018 e della prevedibile evoluzione nell'arco del triennio 2018-2020, in coerenza con la programmazione delle attività e le necessità dell'Ente come individuate nel Piano della performance 2018-2020.

Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni a tempo indeterminato.

Il presente Piano si colloca, peraltro, in un periodo particolare, ossia in pieno svolgimento delle attività connesse alla programmazione comunitaria del FSE 2014-2020, che vede L'ANPAL impegnato ad esercitare un ruolo fondamentale a sostegno di interlocutori istituzionali, comunitari e nazionali.

In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale allo stato non prevedibili, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Si precisa, infine, che il presente Piano è soggetto a informativa sindacale e a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 54 del D.Lgs. n. 82/2005 e del D.Lgs. n. 33/2013.

2 Dotazione organica iniziale

La dotazione organica iniziale al momento della costituzione dell'Agenzia è stata determinata con il D.P.C.M. 13 aprile 2016 e prevedeva le seguenti unità di personale così ripartite:

Tabella 1 – dotazione organica Anpal al 01.01.2017

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	30
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	37	Collaboratori tecnici E.R.	34
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	18
Area I	3	Operatori tecnici	12
		Operatori di amministrazione	1
Totale	117	Totale	100
Totale dotazione organica		217	

In termini finanziari la dotazione organica iniziale del comparto funzioni centrali ammontava ad euro 3.001.843,89; le risorse finanziarie da considerare rispetto al personale in servizio al 1 novembre 2018 ammontano ad euro 2.718.807,97 con un avanzo in termini finanziari pari ad euro 283.035,92 come si evince dalla tabella 2.

Tabella 2 – Dotazione organica riferita al Comparto Funzioni Centrali ed espressa in termini finanziari

Qualifica	Profili	Dotazione Organica iniziale	Dotazione organica iniziale espressa in termini finanziari	Personale in servizio al 1/11/2018	Risorse finanziarie da considerare rispetto al personale in servizio al 1/11/2018
Dirigente	1^ Fascia	1	55.397,39	1	55.397,39
Dirigente	2^ Fascia	7	303.176,30	7	303.176,30
Area III	F5	3	92.461,43	3	92.461,43
	F4	17	492.071,97	17	492.071,97
	F3	10	263.571,10	6	158.142,66
	F2	4	99.989,98	4	99.989,98
	F1	3	72.448,29	3	72.448,29
Area II	F5	29	703.031,49	26	630.304,09
	F4	4	93.578,16	4	93.578,16
	F3	20	441.102,13	17	374.936,81
	F2	12	248.717,95	12	248.717,95
Area I	F1	4	78.880,88	4	78.880,88
	F2	2	38.714,76		0,00
	F1	1	18.702,07	1	18.702,07
Totali		117	3.001.843,89	105	2.718.807,97

3 Stabilizzazione del personale del Comparto Istruzione e Ricerca

L'art. 1, comma 796, della legge 205/2017, ha consentito all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) di poter applicare le procedure previste dall'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro. A tal riguardo il comma 797 della stessa norma ha stabilito che i trasferimenti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'ANPAL sono incrementati, a decorrere dall'anno 2018, di 2,81 milioni di euro.

In applicazione di questa norma in data 1 marzo 2018 sono state stabilizzate 51 unità di personale a tempo determinato a cui si applica il contratto del comparto ricerca.

Considerato l'apposito finanziamento previsto dalla legge di bilancio in deroga al regime di assunzioni e, come si evince dalla relazione tecnica della stessa norma, in deroga anche alle misure di contenimento della spesa pubblica si ritiene che lo stanziamento di 2,81 milioni di euro abbia incrementato la dotazione organica dell'Agenzia in termini finanziari.

A seguito delle stabilizzazioni sopra descritte, il personale del comparto Enti di ricerca risulta suddiviso secondo la tabella allegata; ad esso corrisponde un costo complessivo di euro 7.750.151,82

Tabella 3 – Personale Comparto Istruzione e Ricerca conseguente a stabilizzazioni

Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Ricercatori e tecnologi	48
Funzionari di amministrazione	5
Collaboratori tecnici E.R.	54
Collaboratori di amministrazione	29
Operatori tecnici	8
Operatori di amministrazione	48
Totale	144

4 Comandi

L'agenzia ha diversi comandi in uscita e in entrata.

Si rappresenta la situazione complessiva del personale comandato appartenente al comparto funzioni centrali e Enti di ricerca nelle seguenti tabelle.

Tabella 9 – Anpal – Comparto funzioni Centrali - Comandi

Personale comandato da altre amministrazioni						
1	Bariletti	Gaia	3	F4	com. Como	30/06/2019
2	D'Ottavio	Simonetta	3	F5	INPS	31/08/2018

Personale comandato verso altre amministrazioni						
<i>Personale comandato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri</i>						

1	Bellotti	Sabina	3	F4	31/12/2018
2	Curella	Valeria	3	F3	Scadenza governativa
3	Fabrizi	Serena	2	F3	31/12/2018
4	Germanà	Marco	2	F2	31/12/2018
5	Novembre	Anna Maria	3	F4	31/12/2018
6	Platone	Giulia	2	F3	31/12/2018
7	Sordini	Marco	3	F4	31/12/2018
8	Spolverini	Alessandra	2	F2	31/07/2019
9	Squeglia	Francesco	3	F3	31/12/2018
10	Tangredi	Rosa	3	F4	31/12/2018
11	Valenti	Andrea	3	F5	31/12/2018
<i>Personale comandato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali</i>					
12	Cantella	Francesco	2	F3	31/12/2018
13	Diana	Luciano	2	F5	31/12/2018
14	Di Palma	Valeria	3	F4	31/12/2018
15	Fantini	Massimo	2	F2	31/12/2018
16	Farlese	Federico	2	F5	31/12/2018
17	Granati	Serena	2	F4	31/12/2018
18	Imbimbo	Simona	2	F3	31/12/2018
19	Olla Pes	Marco	2	F2	31/12/2018
20	Pernice	Sebana	3	F5	31/12/2018
21	Piattini	Paola	2	F5	31/12/2018
22	Russo	Mauro	2	F2	31/12/2018
23	Sannino	Giorgio	2	F2	31/12/2018
24	Serafini	Paola	2	F5	31/12/2018
25	Tamburelli	Sabrina	3	F4	31/12/2018
26	Zuccari	Livio	2	F3	31/12/2018

Inoltre vi sono 5 unità di personale del comparto ricerca di cui 4 comandate presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e una presso il Ministero dello sviluppo economico.

Tabella 10 – Anpal – Comparto Enti di Ricerca - Comandi

Personale comandato verso altre amministrazioni			
<i>Personale comandato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali</i>			
1	Natalia	Guido	31/12/2018
2	Emiliano	Sesto	31/12/2018
3	Claudio	Cucciari	31/12/2018
4	Federica	Mazzoni	31/12/2018
<i>Personale comandato presso il Ministero dello sviluppo economico</i>			
5	Liana	Palmieri	Scadenza mandato Ministro

5 Cessazioni del personale e Turn over

5.1 Personale del comparto Funzioni centrali

In base all'art. 1, comma 227, della legge n. 208/2015 “le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”.

Si è proceduto alla verifica e al computo in termini finanziari delle cessazioni del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intervenute fino a ottobre 2018 e che interverranno nel corso del triennio 2018-2020.

Tabella 4 – Anpal – Comparto Funzioni centrali – Cessazioni espresse anche in termini finanziari

Nome e cognome	Cessazione	Risparmio in termini di risorse finanziarie corrispondenti
Giannoni Rosella	1.3.2017	22.055,11
La Monica Cristina	1.4.2017	24.242,47
Bernardini Paolo	18.6.2017	19.357,38
Grancio Gino	17.9.2017	19.357,38
Arezzi Maria Dina	1.10.2017	22.055,11
Taurino Roberto	16.10.2017	26.357,11
Totale 2017		133.424,55
25%		33.356,14
Pretera Maria Anna	1.4.2018	22.055,11
Giugno Anna	1.5.2018	22.055,11
Picchi Anna Maria	1.5.2018	24.242,47
Liberati Anna	1.7.2018	24.242,47
Calcanti Maurizio	1.9.2018	22.055,11
Cacopardi Irma	1.9.2018	22.055,11
Bufalino Maria Angela	1.1.2019	19.720,22
Piccirilli Silvana	1.11.2019	24.997,49
Madureri Rita	1.5.2020	23.394,54
Manara Giovanna	1.6.2020	28.945,41
Sannino Giorgio	1.7.2020	20.726,50
Totale 2018-2020		254.489,52

Come si evince dalla tabella riportata, le cessazioni avvenute nell'anno 2017 hanno portato ad un risparmio in termini di dotazione organica finanziaria pari ad euro 133.424,55, con una conseguente possibilità di assunzione in termini finanziari del 25%, pari ad euro 33.356,14.

Nel 2019 - per le cessazioni avvenute nel 2018 - si avrà una capienza finanziaria ulteriore per assunzioni pari ad euro **136.705,38**.

Nel 2020 - per le cessazioni avvenute nel 2019 - si avrà una capienza finanziaria ulteriore per assunzioni pari ad euro **44.717,71**.

Nel 2021 per le cessazioni avvenute nel 2020 - si avrà una capienza finanziaria ulteriore per assunzioni pari ad euro **73.066,45**.

Da tali cessazioni l'ANPAL ha ricavato e ricaverà risparmi di spesa destinabili al reclutamento di personale del comparto Funzioni Centrali secondo la progressione riportata nella tabella di seguito riportata.

Tabella 5 – Anpal – Comparto Funzioni centrali – Risorse finanziarie utilizzabili per assunzioni anni 2018-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
risparmi	133.424,55	136.705,38	44.717,71	73.066,45	
somme utilizzabili		33.356,14	136.705,38	44.717,71	73.066,45
Totale somme utilizzabili		33.356,14	170.061,52	214.779,23	287.845,68

5.2 Personale del comparto Istruzione e Ricerca

Nel triennio di riferimento tra il personale a cui si applica il contratto enti di ricerca si avranno tre cessazioni, per un risparmio totale di euro 214.443,19.

Tabella 6 – Anpal – Comparto Istruzione e Ricerca – Cessazioni espresse anche in termini finanziari

Nome e cognome	Cessazione	Risparmio in termini di risorse finanziarie corrispondenti
Villante Claudia	1.6.2018	65.448,66
Benini Ginevra	27.6.2019	110.381,79
Rosati Carlo	1.10.2019	43.007,47
Totale 2018-2020		218.837,92

Come si evince dalla tabella riportata, nel 2019 - per la cessazione avvenuta nel 2018 - si avrà una capienza finanziaria per assunzioni pari ad euro **65.448,66**.

Nel 2020 - per le cessazioni avvenute nel 2019 - si avrà una capienza finanziaria ulteriore per assunzioni pari ad euro **153.389,26**.

Da tali cessazioni l'ANPAL ha ricavato e ricaverà risparmi di spesa destinabili al reclutamento di personale del comparto Istruzione e Ricerca secondo la progressione riportata nella tabella di seguito riportata.

Tabella 7 – Anpal – Comparto Istruzione e Ricerca – Risorse finanziarie utilizzabili per assunzioni anni 2018-2020

	2018	2019	2020
Risparmi	65.448,66	153.389,26	0
Somme utilizzabili		65.448,66	218.837,92

Totale somme utilizzabili		65.448,66	218.837,92
----------------------------------	--	------------------	-------------------

6 Fabbisogno di personale

La pianificazione del fabbisogno del personale tiene strettamente conto della programmazione delle attività che l'Anpal andrà a svolgere nel triennio 2018-2020, in attuazione dei compiti istituzionali relativi ai servizi per il lavoro e alle politiche attive.

In particolare si è tenuto conto dell'atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dello Statuto dell'Agenzia, del piano della performance 2018-2020, nonché degli elementi di scenario e delle principali linee di tendenza del mercato del lavoro.

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2016 le funzioni e i compiti assegnati all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro sono:

- a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
- d) coordinamento dell'attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;

n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;

o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;

p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;

q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30;

q-bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Per realizzare le finalità sopra evidenziate l'ANPAL dovrà rafforzare la propria struttura amministrativa gestionale, potenziare l'area informatica nonché quella di ricerca.

In forza di quanto sopra il fabbisogno ideale dell'Agenzia ammonterebbe a 145 unità per il personale del comparto funzioni centrali e 146 ripartite secondo la seguente tabella.

Tabella 8 – Fabbisogno complessivo "ideale"

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	48
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	67	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	7
Totale	145	Totale	143
Totale dotazione organica			288

Tuttavia il Piano deve essere costruito in coerenza con le priorità strategiche, con i vincoli finanziari e normativi e con le potenzialità operative dell'Agenzia nel breve periodo.

Pertanto, in tale contesto e tenuto conto degli obiettivi correlati alla realizzazione delle attività pianificate nel triennio 2018-2020, l'ANPAL intende complessivamente procedere, nei limiti delle disponibilità di bilancio e a fronte delle dovute autorizzazioni, nell'arco del medesimo triennio, all'attuazione dei seguenti interventi correlati alla gestione del proprio fabbisogno di personale:

- Convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999 al fine di bandire un concorso pubblico finalizzato all'assunzione di 9 unità di personale – di area III[^], posizione economica F1, profilo informatico- appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 39-quater d.lgs. 165/2001;
- Assunzione attraverso la procedura di mobilità - collettiva o individuale - di un funzionario amministrativo III area con esperienza nel settore dei contratti pubblici, provvisto di abilitazione all'esercizio della professione forense;
- Assunzione di 2 ricercatori di terzo livello attraverso pubblico concorso riservando uno dei due posti al personale interno;
- Progressioni di livello del personale del comparto istruzione e ricerca nei limiti delle risorse derivanti dalle cessazioni, al netto del costo delle due assunzioni di ricercatori di terzo livello;
- Progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto funzioni centrali a valere sulle risorse certe e stabili del Fondo risorse decentrate.

7 finanziario nuove assunzioni

7.1 Comparto funzioni centrali

Le assunzioni previste per il personale del comparto funzioni centrali nel triennio 2019-2021 comportano il seguente onere finanziario.

Tabella 11 – Anpal – Comparto Funzioni centrali – nuove assunzioni anni 2019-2021

Profilo	Numero unità	Costo unitario profilo	Costo totale profilo
Area III F1	9	24.149,43	217.344,87
Area III F4	1	28.945,41	28.945,41
Totale	10		246.290,28

Le assunzioni verranno effettuate nei limiti delle risorse che si renderanno annualmente disponibili, secondo il prospetto di cui alla tabella 5.

7.2 Comparto Enti di ricerca

Le assunzioni previste per il personale del comparto ricerca nel triennio 2019-2021 comportano il seguente costo finanziario.

Tabella 12 – Anpal – Comparto Istruzione e Ricerca – nuove assunzioni anni 2019-2021

Profilo	Numero unità	Costo unitario profilo	Costo totale profilo
Ricercatore di terzo livello F1	2	54.141,24	108.282,48

Le assunzioni verranno effettuate nei limiti delle risorse che si renderanno annualmente disponibili, secondo il prospetto di cui alla tabella 7.

8 Organico rimodulato

Alla luce di quanto sopra esposto, viene di seguito riportato l'organico rimodulato.

Tabella 13 - Personale comparto funzioni centrali

e	Organico al 1 gennaio 2017	Organico al 1 novembre e 2018	Organico al 31 dicembre 2020	Costo unitario in termini di dotazione organica finanziaria	Dotazione organica in termini finanziari al 31/12/2020
Direttore Generale	1	1	1	55.397,39	55.397,39
Dirigenti di seconda fascia	7	7	7	43.310,90	303.176,3
Area terza F5	3	3	3	30.820,47	92.461,41
Area terza F4	17	17	18	28.945,41	521.017,38
Area terza F3	10	6	6	26.357,11	158142,66
Area terza F2	4	4	3	24.997,49	74992,47
Area terza F1	3	3	12	24.149,43	289793,16
Area seconda F5	29	26	26	24.242,46	630303,96
Area seconda F4	4	4	3	23.394,54	70183,62
Area seconda F3	20	17	17	22.055,10	374936,7
Area seconda F2	12	12	11	20.726,49	227991,39
Area seconda F1	4	4	3	19.720,22	59160,66
Area prima F2	2	0	0	19.357,38	0
Area prima F1	1	1	1	18.702,07	18702,07
Totale	117	105	111		2.876.259,17

Si evidenzia che il costo in termini di dotazione organica finanziaria al 31 dicembre 2020 per il comparto funzioni centrali ammonterà ad euro 2.876.259,17, dato inferiore al costo della dotazione organica iniziale.

Si rappresenta che rispetto al personale del comparto ricerca risulta ampiamente rispettato il parametro previsto dall'art. 9, comma 2, del d.lgs. 218/2016, ovvero "l'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento".

Difatti il costo complessivo del personale per l'anno di riferimento ammonta ad euro 11.739.391,97, di cui 3.984.874,73 euro per il personale del comparto funzioni centrali ed euro 7.754.517,24 per il personale del comparto ricerca.

Viceversa le entrate complessive ammontano ad euro 298.709.586,16, di cui 219.704.095,61 euro della gestione ordinaria e 79.005.490,55 del fondo di rotazione.