

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE- TRIENNIO 2020-2022

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Dotazione organica di diritto.....	3
3. Personale in servizio al 31.12.2019.....	7
4. Cessazioni del personale e Turn over.....	12
4.1 Cessazioni Personale del comparto Funzioni centrali	12
4.2 Cessazioni Personale del comparto Istruzione e Ricerca	20
5. Fabbisogno di personale.....	25
6. Adempimenti relativi al collocamento obbligatorio l. n.68/1999	29
7. Costo finanziario nuove assunzioni.....	29
7.1 Comparto funzioni centrali.....	29
7.2 Comparto Enti di ricerca.....	31
8. Organico rimodulato	33

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 31 dicembre 2019 e della prevedibile evoluzione nell'arco del triennio 2020-2022, in coerenza con la programmazione delle attività e le necessità dell'Ente come individuate nel Piano della performance 2020-2022.

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 nel corso dello svolgimento delle attività connesse alla programmazione comunitaria del FSE 2014-2020 e nella prospettiva di assicurare l'attuazione dei programmi a valere sul ciclo di programmazione 2021 – 2027.

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.

Il presente Piano segue il Piano approvato con delibera del CdA n.41, del 6 dicembre 2018, limitatamente alle assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

2. Dotazione organica di diritto

La dotazione organica di diritto dell'Agenzia risulta dalla dotazione organica iniziale del primo gennaio 2017 - corrispondente al momento della costituzione dell'Agenzia e determinata con il D.P.C.M. 13 aprile 2016 -, incrementata, a decorrere dal primo marzo 2018, in conseguenza delle stabilizzazioni di 51 unità di personale a tempo determinato, effettuate in applicazione dell'art. 1, comma 796, della legge 205/2017.

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 iniziale			217

Tabella 2 – dotazione organica di diritto di ANPAL (01.03.2018)

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	37	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	3	Operatori tecnici	8
Totale	117	Totale	144
Totale dotazione organica di diritto			261

In termini finanziari la dotazione organica di diritto dei due comparti è espressa nelle tabelle seguenti; i valori finanziari sono espressi con riferimento alle voci di costo del personale al 31.12.2019. Il totale di tali valori esprime la spesa potenziale massima sostenibile dall'Amministrazione. In conformità alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, si indicano esclusivamente le voci del Trattamento fondamentale: la retribuzione tabellare annua, la tredicesima, l'Indennità di Vacanza Contrattuale, l'elemento perequativo per la prima area e per la seconda area, posizioni economiche da F1 a F4 del comparto

Funzioni Centrali, eventuali assegni aventi natura stipendiale; è data separata evidenza agli oneri riflessi gravanti sull'Amministrazione

Tabella 3 – dotazione organica di diritto di Anpal (01.03.2018) espressa in termini finanziari – Comparto funzioni centrali

Dotazione organica di diritto. Personale comparto funzioni centrali									
Qualifica/ Area	fascia stipendiale	Dotazione organica	Retribuzione stipendiale base tabellare annua (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Dotazione organica espressa in termini finanziari (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali
Dirigenti	I F	1	53.439,57	4.453,30	405,00	0,00	58.297,87	58.297,87	22.491,32
Dirigenti	II F	7	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	319.044,39	123.725,41
Area III	F5	3	28.449,67	2.370,81	215,80	0,00	31.036,28	93.108,83	36.107,60
Area III	F4	17	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	495.517,36	192.161,63
Area III	F3	10	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	265.415,80	102.928,25
Area III	F2	4	23.074,61	1.922,88	174,98	0,00	25.172,47	100.689,90	39.047,54
Area III	F1	3	22.291,78	1.857,65	169,00	0,00	24.318,43	72.955,29	28.292,06
Area II	F5	29	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	707.951,34	274.543,53
Area II	F4	4	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	95.574,96	37.063,97
Area II	F3	20	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	450.300,93	174.626,70
Area II	F2	12	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	253.937,71	98.477,04
Area II	F1	4	18.203,28	1.516,94	138,06	279,50	20.137,78	80.551,12	31.237,72
Area I	F2	2	17.868,35	1.489,03	135,46	279,50	19.772,34	39.544,68	15.335,43
Area I	F1	1	17.263,45	1.438,62	130,91	274,30	19.107,28	19.107,28	7.409,80
Totale		117						3.051.997,45	1.183.448,01

Tabella 4 – dotazione organica di diritto di Anpal (01.03.2018) espressa in termini finanziari – Comparto Enti di ricerca

Dotazione organica di diritto. Personale comparto Istruzione e Ricerca									
Qualifica	Profili	Dotazioni e organica	Retribuzione stipendiale base tabellare per qualifica e profilo (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo o da corrispondere in 1 anno.	Costo pro capite annuale	Dotazione organica espressa in termini finanziari (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sulla dotazione organica per profilo
Primo Ricercatore	II F6	1	60.780,57	5.065,05	460,98	0,00	66.306,60	66.306,60	26.323,72
Ricercatore	III F6	5	46.089,31	3.840,78	349,57	0,00	50.279,66	251.398,28	99.805,12
Ricercatore	III F5	21	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	971.755,56	385.786,96
Ricercatore	III F4	1	37.858,49	3.154,87	287,04	0,00	41.300,40	41.300,40	16.396,26
Ricercatore	III F3	11	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	423.492,24	168.126,42
Tecnologo	III F5	2	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	92.548,14	36.741,61
Tecnologo	III F3	6	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	230.995,74	91.705,31
Tecnologo	III F2	1	32.801,38	2.733,45	248,69	0,00	35.783,52	35.783,52	14.206,06
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	V	5	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	131.967,00	52.390,90
CTER	IV S1	17	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	493.839,46	196.054,27
CTER	IV	3	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	87.148,14	34.597,81
CTER	V	6	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	158.360,40	62.869,08
CTER	VI	28	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	678.618,36	269.411,49
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	V S1	4	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	105.573,60	41.912,72
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	V	1	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	26.393,40	10.478,18
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	VI	2	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	48.472,74	19.243,68
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	VII	22	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	486.690,60	193.216,17
OPERATORE TECNICO	VI	1	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	24.236,37	9.621,84
OPERATORE TECNICO	VII	1	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	22.122,30	8.782,55
OPERATORE TECNICO	VIII	6	19.124,52	1.593,71	145,08	0,00	20.863,31	125.179,86	49.696,40
Totale		144						4.502.182,71	1.787.366,53

3. Personale in servizio al 31.12.2019

Viene di seguito illustrata la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2019, con i corrispondenti valori finanziari, secondo i criteri già applicati per l'esposizione dei dati riguardanti la dotazione organica di diritto.

Si riportano in una tabella separata le unità di personale interessate da comandi (in e out); si evidenzia che il costo per i comandi out è sostenuto dalle Amministrazioni presso cui il dipendente presta servizio; per i comandi presso la Presidenza del Consiglio l'onere finale relativo al trattamento fondamentale è attualmente ripartito al 50 % tra l'Agenzia e la Presidenza; è interamente a carico della Presidenza per una unità, in comando presso il Dipartimento della Protezione civile. Al 31 dicembre 2019 tre unità di personale del Comparto "Istruzione e Ricerca" – compresi nella tabella 7 - risultano in distacco presso altri enti; il loro costo è interamente a carico dell'Agenzia.

Tabella 5 - Personale presente in servizio al 31/12/2019 - Comparto funzioni centrali

Personale presente in servizio al 31/12/2019 - Comparto funzioni centrali									
Qualifica/ Area	fascia stipendiale	N. unità *	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesim a mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Costo complessivo annuale del personale in servizio	Oneri riflessi annuali calcolati sul costo complessivo del personale
Dirigenti	I F	1	53.439,57	4.453,30	405,00	0,00	58.297,87	58.297,87	22.491,32
Dirigenti	II F	6	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	273.466,62	106.050,36
Area III	F5	5	28.449,67	2.370,81	215,80	0,00	31.036,28	155.181,38	60.179,34
Area III	F4	9	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	262.332,72	101.732,63
Area III	F3	2	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	53.083,16	20.585,65
Area III	F2	4	23.074,61	1.922,88	174,98	0,00	25.172,47	100.689,90	39.047,54
Area II	F6	3	23.014,93	1.917,91	174,59	0,00	25.107,43	75.322,29	29.209,99
Area II	F5	19	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	463.830,19	179.873,35
Area II	F4	8	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	191.149,92	74.127,94
Area II	F3	11	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	247.665,51	96.044,69
Area II	F2	8	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	169.291,81	65.651,36
Area I	F2	1	17.868,35	1.489,03	135,46	279,50	19.772,34	19.772,34	7.667,71
Totale		77						2.050.311,36	794.994,15
*	<i>un dirigente è assunto a tempo determinato ex art. 19 comma 6, dlvo 165/2001, previo collocamento in aspettativa presso ente di appartenenza</i>								

Tabella 6 - Comandi OUT - Comparto funzioni centrali

<i>Dettaglio Comandi OUT</i>									
<i>Qualifica</i>	fascia stipendiale	N. unità	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesim a mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Costo complessivo annuale del personale in servizio	Oneri riflessi annuali calcolati sul costo complessivo del personale in servizio
Dirigenti	II F	1	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	45.577,77	17.675,06
Area III	F5	5	28.449,67	2.370,81	215,80	0,00	31.036,28	155.181,38	60.179,34
Area III	F4	2	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	58.296,16	22.607,25
Area III	F3	1	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	26.541,58	10.292,82
Area III	F2	2	23.074,61	1.922,88	174,98	0,00	25.172,47	50.344,95	19.523,77
Area II	F5	4	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	97.648,46	37.868,07
Area II	F4	3	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	71.681,22	27.797,98
Area II	F3	3	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	67.545,14	26.194,01
Area II	F2	3	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	63.484,43	24.619,26
Totale		24						636.301,09	246.757,56

Tabella 7 - Personale presente in servizio al 31/12/2019 - Comparto istruzione e ricerca

Personale presente in servizio al 31/12/2019 - Comparto istruzione e ricerca									
Qualifica	Livello e fascia	N. unità *	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Costo complessivo annuale del personale in servizio	Oneri riflessi annuali calcolati sul costo complessivo del personale in servizio
Ricercatore	III F6	8	46.089,31	3.840,78	349,57	0,00	50.279,66	402.237,25	159.688,19
Ricercatore	III F5	17	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	786.659,26	312.303,73
Ricercatore	III F4	1	37.858,49	3.154,87	287,04	0,00	41.300,40	41.300,40	16.396,26
Ricercatore	III F3	10	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	384.992,94	152.842,20
Tecnologo	III F5	2	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	92.548,14	36.741,61
Tecnologo	III F3	7	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	269.495,03	106.989,53
Funzionario amministrativo	V	5	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	131.967,00	52.390,90
Collaboratore tecnico (CTER)	IV S1	18	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	522.888,84	207.586,87
Collaboratore tecnico (CTER)	IV	2	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	58.098,76	23.065,21
Collaboratore tecnico (CTER)	V	6	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	158.360,40	62.869,08
Collaboratore tecnico (CTER)	VI	27	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	654.381,99	259.789,65
Collaboratore amministrativo	V S1	4	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	105.573,60	41.912,72
Collaboratore amministrativo	V	1	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	26.393,40	10.478,18
Collaboratore amministrativo	VI	2	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	48.472,74	19.243,68
Collaboratore amministrativo	VII	22	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	486.690,60	193.216,17
Operatore tecnico	VI	1	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	24.236,37	9.621,84
Operatore tecnico	VII	1	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	22.122,30	8.782,55
Operatore tecnico	VIII	6	19.124,52	1.593,71	145,08	0,00	20.863,31	125.179,86	49.696,40
Totale		140						3.608.503,61	1.432.575,93

Tabella 8 - Comandi OUT al 31/12/2019 - Comparto istruzione e ricerca

Comandi OUT (non compresi nella tabella "Personale presente in servizio al 31/12/2019")									
Qualifica	Livello e fascia	N. unità	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Costo complessivo annuale del personale in servizio	Oneri riflessi annuali calcolati sul costo complessivo del personale in servizio
Ricercatore	III F6	1	46.089,31	3.840,78	349,57	0,00	50.279,66	50.279,66	19.961,02
CTER	VI	1	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	24.236,37	9.621,84
Totale		2						74.516,03	29.582,86

4. Cessazioni del personale e Turn over

Si è proceduto alla verifica e al computo in termini finanziari delle cessazioni del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intervenute fino al 31 dicembre 2020 e che interverranno entro il 2022 e alla determinazione dei risparmi conseguenti utilizzabili a decorrere dall'anno successivo alle cessazioni.

4.1 Cessazioni Personale del comparto Funzioni centrali

Per le assunzioni di personale da inquadrare nel comparto funzioni centrali si deve preliminarmente tenere conto dell'art. 1, comma 227, della legge n. 208/2015, in base al quale *“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”*.

Come si evince dalle tabelle di seguito riportate, le cessazioni del personale del comparto **Funzioni Centrali** - avvenute negli anni 2017-2020 e stimate per il 2021 determinano per il triennio 2020-2022 una possibilità complessiva di assunzioni in termini finanziari pari ad Euro **759.712,71**

Nel dettaglio:

- le cessazioni intervenute nel 2017 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **135.528,47**, con una conseguente possibilità di assunzione in termini finanziari per il 2018 del 25%, pari ad Euro **33.882,12** ; come detto sopra, tale limitato utilizzo dei risparmi del 2017 deriva dall'applicazione dell'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, in base al quale *“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”*; l'utilizzazione del solo 25% del risparmio totale esclude la necessità di dedurre dal risparmio totale il risparmio riguardante le PEO - *Progressioni Economiche Orizzontali* , destinato a reintegrare il Fondo Risorse Decentrate;
- le cessazioni intervenute nel 2018 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **183.680,95**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2019 (*da tale anno non si applica più la limitazione prevista dall'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, sopra citato*);
- le cessazioni intervenute nel 2019 hanno determinato un ulteriore risparmio di Euro **94.845,38**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2020;
- le cessazioni intervenute nel 2020, hanno determinato un ulteriore risparmio di spesa di Euro **311.917,40** con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2021;
- le cessazioni stimate per il 2021, determinano un ulteriore risparmio di spesa di Euro **135.386,86**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2022;

Per gli anni 2018 - 2021 il risparmio per le cessazioni di ciascun anno è indicato al netto del risparmio corrispondente alle *PEO - Progressioni Economiche Orizzontali* del personale cessato nel medesimo anno.

Di seguito si riportano le tabelle che evidenziano i risparmi prodotti dalle cessazioni intervenute e le somme utilizzabili per assunzioni negli anni successivi.

Tabella 9 - risorse derivanti dalle cessazioni 2017- *Comparto Funzioni Centrali*

Anno 2017 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Funzioni Centrali

Qualifica	Profili	N. persone cessate	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo	Somma utilizzabile dall'anno successivo *
A III	F3	1	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	26.541,58	10.292,82	
A II	F5	1	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	24.412,12	9.467,02	
A II	F3	2	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	45.030,09	17.462,67	
A I	F2	2	17.868,35	1.489,03	135,46	279,50	19.772,34	39.544,68	15.335,43	
Totale		6	84.934,21	7.077,85	644,02	585,00		135.528,47	52.557,94	33.882,12
Di cui risparmio PEO- Progressioni economiche da reintegrare sul fondo trattamenti accessori								6.590,64	2.555,85	

* In considerazione della circostanza che per il 2018 è utilizzabile solo il 25% del risparmio, si ritiene di dover applicare tale 25% al risparmio complessivo; in tal modo è comunque salvaguardata la destinazione dei risparmi PEO al Fondo risorse decentrate .

Tabella 10- risorse derivanti dalle cessazioni 2018- **Comparto Funzioni Centrali**

Anno 2018 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Funzioni Centrali

Qualifica	Profili	N. persone cessate	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo	Somma utilizzabile dall'anno successivo *
Dirigente	F2	1	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	45.577,77	17.675,06	
A III	F3	2	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	53.083,16	20.585,65	
A II	F5	2	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	48.824,23	18.934,04	
A II	F3	2	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	45.030,09	17.462,67	
Totale		7	108.845,03	9.070,42	825,56	305,50		192.515,25	74.657,42	
<i>Di cui risparmio PEO- Progressioni economiche da reintegrare sul fondo trattamenti accessori</i>								8.834,30	3.425,94	
Totale								183.680,95	71.231,47	217.563,07

*Non operando la riduzione relativa al 2018, i risparmi sono ridotti dell'importo relativo alle PEO dei cessati, destinato a reintegrare il Fondo trattamenti accessori

Tabella 11 - risorse derivanti dalle cessazioni 2019- **Comparto Funzioni Centrali**

Anno 2019 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Funzioni Centrali

Qualifica	Profili	N. persone cessate	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo	Somma utilizzabile dall'anno successivo*
A III	F4	1	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	29.148,08	11.303,63	
A III	F2	1	23.074,61	1.922,88	174,98	0,00	25.172,47	25.172,47	9.761,89	
A II	F5	1	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	24.412,12	9.467,02	
A II	F1	1	18.203,28	1.516,94	138,06	279,50	20.137,78	20.137,78	7.809,43	
Totale		4	90.374,39	7.531,20	685,36	279,50		98.870,45	38.341,96	
Di cui risparmio PEO- Progressioni economiche da reintegrare sul fondo trattamenti accessori								4.025,07	1.560,92	
Totale								94.845,38	36.781,04	312.408,45
*Non operando la riduzione relativa al 2018, i risparmi sono ridotti dell'importo relativo alle PEO dei cessati, destinato a reintegrare il Fondo trattamenti accessori										

Tabella 12 - risorse derivanti dalle cessazioni 2020- **Comparto Funzioni Centrali**

Qualifica	Profili	N. persone in previsione di cessazione		Tredicesi ma mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale in previsione di cessazione	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo	Somma utilizzabile dall'anno successivo
A III	F5	3	28.449,67	2.370,81	215,80	0,00	31.036,28	93.108,83	36.107,60	
A III	F4	1	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	29.148,08	11.303,63	
A II	F5	2	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	48.824,23	18.934,04	
A II	F4	3	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	71.681,22	27.797,98	
A II	F3	2	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	45.030,09	17.462,67	
A II	F2	2	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	42.322,95	16.412,84	
Totale		13	138.631,84	11.552,65	1.051,44	930,80		330.115,40	128.018,75	
Di cui risparmio PEO- Progressioni economiche da reintegrare sul fondo trattamenti accessori								18.198,00	7.057,18	
Totale								311.917,40	120.961,57	624.325,85
*Non operando la riduzione relativa al 2018, i risparmi sono ridotti dell'importo relativo alle PEO dei cessati, destinato a reintegrare il Fondo trattamenti accessori										

Tabella 13 - risorse derivanti dalle cessazioni 2021- **Comparto Funzioni Centrali**

Anno 2021 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni stimate nell'anno- Comparto Funzioni Centrali										
Qualifica	Profili	N. persone in previsione di cessazione	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale in previsione di cessazione	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo	Somma utilizzabile dall'anno successivo
A III	F4	1	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	24.412,12	9.467,02	
A II	F4	3	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	71.681,22	9.265,99	
A II	F3	1	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	22.515,05	8.731,34	
A II	F2	1	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	21.161,48	8.206,42	
Totale		6						139.769,86	54.202,75	
Di cui risparmio PEO- Progressioni economiche da reintegrare sul fondo trattamenti accessori								4.383,00	1.699,73	
Totale								135.386,86	52.503,02	135.386,86
*Non operando la riduzione relativa al 2018, i risparmi sono ridotti dell'importo relativo alle PEO dei cessati, destinato a reintegrare il Fondo trattamenti accessori										

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 14– riepilogo delle risorse utilizzabili - Comparto Funzioni Centrali

Riepilogo			
Annualità	persone cessate/ cessande	Risparmi dell'anno di riferimento	Somme utilizzabili nell'anno di riferimento
2017	6	135.528,47	0,00
2018	7	183.680,95	33.882,12
2019	4	94.845,38	217.563,07
2020	13	311.917,40	312.408,45
2021	6	135.386,86	624.325,85
2022			759.712,71
totale unità	36		

4.2 Cessazioni Personale del comparto Istruzione e Ricerca

I risparmi di spesa determinati dalle cessazioni del personale del comparto Istruzione e Ricerca - avvenute negli anni 2017- 2019 e stimate per gli anni 2020 – 2021 determinano per il triennio 2020 - 2022 una possibilità complessiva potenziale di assunzioni in termini finanziari pari a:

- Euro **161.058,72**, in relazione al personale avente la qualifica di ricercatore o tecnologo (livelli di inquadramento I-III)
- Euro **19.540,99**, in relazione al personale appartenente ai livelli IV-VIII

Di seguito si riportano le tabelle che evidenziano i risparmi prodotti dalle cessazioni intervenute e le somme utilizzabili negli anni successivi.

Tabella 15 - risorse derivanti dalle cessazioni 2017- Comparto Istruzione e Ricerca

Anno 2017 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Istruzione e Ricerca												
Qualifica	Profili	N. persone cessate per qualifica e fascia	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato per RICERCATORI E TECNOLOGI (il valore è annuale)	Risparmio complessivo del personale cessato per LIVELLI IV - VIII (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo del personale cessato per qualifica e fascia (il valore è annuale)	Somma utilizzabile dall'anno successivo per ricercatori e tecnologi	Somma utilizzabile dall'anno successivo per livelli IV-VIII
NA		0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale			0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabella 16 - risorse derivanti dalle cessazioni 2018- Comparto Istruzione e Ricerca

Anno 2018 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Istruzione e Ricerca												
Qualifica	Profili	N. persone cessate per qualifica e fascia	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato per RICERCATORI E TECNOLOGI (il valore è annuale)	Risparmio complessivo del personale cessato per LIVELLI IV - VIII (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo del personale cessato per qualifica e fascia (il valore è annuale)	Somma utilizzabile dall'anno successivo per ricercatori e tecnologi	Somma utilizzabile dall'anno successivo per livelli IV-VIII
Ricercatore	III F4	1	37.858,49	3.154,87	287,04	0,00	41.300,40	41.300,40	0,00	16.396,26	41.300,40	0,00
Totale			37.858,49	3.154,87	287,04	0,00		41.300,40	0,00	16.396,26	41.300,40	0,00

Tabella 16 bis - risorse derivanti dalle cessazioni 2019- Comparto Istruzione e Ricerca

Anno 2019 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni effettuate nell'anno- Comparto Istruzione e Ricerca

Qualifica	Profili	N. persone cessate per qualifica e fascia	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato per RICERCATORI E TECNOLOGI (il valore è annuale)	Risparmio complessivo del personale cessato per LIVELLI IV - VIII (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo del personale cessato per qualifica e fascia (il valore è annuale)	Somma utilizzabile dall'anno successivo per ricercatori e tecnologi	Somma utilizzabile dall'anno successivo per livelli IV-VIII
Ricercatore	II F7	1	67.360,13	5.613,34	510,77	0,00	73.484,24	73.484,24	0,00	29.173,24	114.784,65	0,00
Totale			67.360,13	5.613,34	510,77	0,00		73.484,24	0,00	29.173,24	114.784,65	0,00

Tabella 17 - risorse derivanti dalle cessazioni 2020- Comparto Istruzione e Ricerca

Anno 2020 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni stimate nell'anno- Comparto Istruzione e Ricerca

Qualifica	Profili	N. persone in previsione di cessazione per qualifica e fascia	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato per RICERCATORI E TECNOLOGI (il valore è annuale)	Risparmio complessivo del personale cessato per LIVELLI IV - VIII (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo del personale cessato per qualifica e fascia (il valore è annuale)	Somma utilizzabile dall'anno successivo per ricercatori e tecnologi	Somma utilizzabile dall'anno successivo per livelli IV-VIII
Operatore Tecnico (OTE)	VII	1	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	0,00	22.122,30	8.782,55	114.784,65	22.122,30
Totale			20.278,62	1.689,89	153,79	0,00		0,00	22.122,30	8.782,55	114.784,65	22.122,30
<i>Di cui risparmio da destinare alla costituzione del Fondo per le progressioni i di livello, di cui all'art. 90 CCNL 16.04.2018.</i>									2.581,31	1.024,78		
Totale									19.540,99	7.757,77		19.540,99

Tabella 17bis - risorse derivanti dalle cessazioni 2021- **Comparto Istruzione e Ricerca**

Anno 2021 - Calcolo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni stimate nell'anno- Comparto Istruzione e Ricerca												
Qualifica	Profili	N. persone in previsione di cessazione per qualifica e fascia	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Risparmio pro capite annuale	Risparmio complessivo del personale cessato per RICERCATORI E TECNOLOGI (il valore è annuale)	Risparmio complessivo del personale cessato per LIVELLI IV - VIII (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali calcolati sul risparmio complessivo del personale cessato per qualifica e fascia (il valore è annuale)	Somma utilizzabile dall'anno successivo per ricercatori e tecnologi	Somma utilizzabile dall'anno successivo per livelli IV-VIII
Ricercatore	III F5	1,00	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	46.274,07	0,00	18.370,81	161.058,72	19.540,99
Totale			42.417,65	3.534,80	321,62	0,00		46.274,07	0,00	18.370,81	161.058,72	19.540,99

Da tali cessazioni l'ANPAL ha ricavato e ricaverà risparmi di spesa secondo la progressione annuale riportata nella tabelle di seguito riportate.

Tabella 18 – riepilogo delle risorse utilizzabili - Comparto Istruzione e Ricerca – Ricercatori e Tecnologi

Riepilogo RICERCATORI e TECNOLOGI			
Annualità	persone cessate	Risparmi dell'anno di riferimento	Somme utilizzabili nell'anno di riferimento
2017	--	0,00	0,00
2018	1	41.300,40	0,00
2019	1	73.484,24	41.300,40
2020	--	0,00	114.784,65
2021	1	46.274,07	114.784,65
2022	--		161.058,72

Tabella 19 – riepilogo delle risorse utilizzabili - Comparto Istruzione e Ricerca – Livelli – IV – VII

Riepilogo LIVELLI IV-VIII			
Annualità	persone cessate	Risparmi dell'anno di riferimento	Somme utilizzabili nell'anno di riferimento
2017	--	0,00	0,00
2018	--	0,00	0,00
2019	--	0,00	0,00
2020	1	19.540,99	0,00
2021	--	0,00	19.540,99
2022	--		19.540,99

5. Fabbisogno di personale

La pianificazione del fabbisogno del personale tiene strettamente conto della programmazione delle attività che l'ANPAL andrà a svolgere nel triennio 2020-2022, 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 2020-2022, nonché degli elementi di scenario e delle principali linee di tendenza del mercato del lavoro.

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2015 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 e ai beneficiari del reddito di cittadinanza, istituito con il decreto legge 4/2019;
- 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.

Ai sensi dell'articolo 88 del decreto legge del 19.05.2020, n. 34, convertito con modificazioni, con legge 17.07.2020 n. 77, l'ANPAL è altresì chiamato a gestire il neo costituito Fondo per le Nuove Competenze; il Fondo è finalizzato a realizzare interventi per consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per realizzare le finalità sopra evidenziate l'ANPAL dovrà rafforzare la propria struttura amministrativa gestionale e potenziare l'area informatica, utilizzando le risorse finanziarie disponibili e tenendo conto degli obiettivi correlati alla realizzazione delle attività pianificate nel triennio 2020-2022 secondo il programma di seguito specificato.

• **Reclutamento mediante mobilità o concorso di un dirigente amministrativo.**

L'Agenzia è articolata in sette Uffici (Divisioni) di livello dirigenziale di seconda fascia; al 31 dicembre 2019:

- cinque divisioni sono attribuite a dirigenti di ruolo dell'Agenzia;
- una divisione - rimasta priva di titolare perché il dirigente preposto è stato successivamente assegnato in comando presso altra amministrazione – è stata assegnata ad un dirigente assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 6, d.l.vo 165/2001;
- una divisione è rimasta priva di titolare, a seguito della cessazione nel 2018 del dirigente di ruolo; attualmente è assegnata ad interim ad uno dei dirigenti in servizio presso l'Agenzia.

L'Agenzia intende reclutare un dirigente amministrativo per assicurare il presidio di tutte le divisioni, necessario al funzionamento dell'ente; l'eventuale mobilità sarebbe comunque preceduta da un incarico a tempo determinato, avvalendosi degli istituti del comando o altro analogo.

- **Svolgimento del concorso pubblico bandito con decreto n. 544 del 20/12/2019**
(pubblicato sulla G.U. – IV Serie Speciale n. 102 del 27 dicembre 2019).

Il concorso è stato bandito in attuazione della Convenzione siglata ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999 ed è 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.

Nel corso del 2020 sono pervenute le domande di partecipazione; la procedura è attualmente sospesa in conseguenza della normativa riguardante l'emergenza epidemiologica da COVID- 19 e appena possibile verrà riattivata.

- **Reclutamento di 10 funzionari amministrativi e 5 informatici di III area**
(ulteriori rispetto a quelli oggetto del concorso già bandito) per soddisfare le esigenze di rafforzamento sia degli Uffici preposti al funzionamento dell'Agenzia che degli Uffici preposti allo svolgimento dei compiti istituzionali;

- **Sviluppo del Personale appartenente al comparto istruzione e ricerca**

Ricercatori e tecnologi

Nel corso del 2021 l'ANPAL procederà a bandire una selezione interna per la progressione al II livello dei profili di Ricercatore e Tecnologo, ai sensi dell'art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7.4.2006 - Quadriennio Normativo 2002 - 2005 - Biennio Economico 2002 -2003.

In tal senso, a seguito della sentenza della Corte di Cassazione, Sezioni Unite, n. 8985 dell'11.4.2018 è stata ribaltata la precedente interpretazione giurisprudenziale sulle progressioni all'interno del profilo dei Tecnologi/Ricercatori derivante dalla contrattazione collettiva antecedente; la citata sentenza afferma, infatti, che la precedente impostazione del CCNL EPR 1998-2001 e le progressioni ivi previste agli articoli 63 e 64 hanno subito una modifica ad opera del citato CCNL del 2006, in cui, all'articolo 15, viene sancita la sostanziale omogeneità professionale nell'ambito del profilo; conseguentemente, le progressioni di livello dei Tecnologi e dei Ricercatori ai sensi del suddetto articolo 15 non possono più considerarsi progressioni verticali, bensì progressioni nell'ambito della medesima area di inquadramento e, in quanto tali, rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario ai sensi dell'art. 63, comma 1, D.Lgs. 165 del 2001 e non invece, come in precedenza, nella giurisdizione del giudice amministrativo ai sensi del comma 4 del medesimo art. 63.

Costituiscono, dunque, progressioni che comportano il conferimento di una qualifica più elevata nell'ambito di un profilo professionale omogeneo nei tratti fondamentali.

Fermo quanto sopra, nel rispetto del comma quinto del citato art. 15, il numero dei posti destinati alla citata procedura selettiva è da individuarsi in funzione del numero degli appartenenti al livello inferiore; ad oggi, il personale appartenente al

III livello professionale è pari a n. 37 unità per il profilo di Ricercatore ed a n. 9 unità per il profilo di Tecnologo.

L’Agenzia intenderebbe realizzare nel triennio una progressione per complessive 13 unità di personale, di cui 10 Ricercatori di II livello e 3 Tecnologi di II livello.

La stima attualmente formulabile dei costi considera un differenziale medio tra il valore di riferimento in termini di costo previsto per il III ed il II livello per ciascuno dei suddetti due profili, secondo quanto rappresentato nella tabella n. 22. A bilancio, verranno presi in debita considerazione anche i maggiori costi derivanti da tale operazione in termini di riconoscimento dell’anzianità stipendiale maturata nel precedente livello di inquadramento ai sensi dell’art. 4, co. 12, CCNL 5.3.1998, quadriennio normativo 1994/1997, biennio economico 1996/1997, Sezione seconda.

Ai sensi del comma 9 del citato art. 15, gli effetti giuridici ed economici delle selezioni di cui al medesimo articolo, decorreranno dal 1° gennaio dell’anno di riferimento.

In seguito, si valuterà se avviare la stessa procedura decorso un biennio (come da quinto comma del citato art. 15) dal perfezionamento di quella che verrà attivata in applicazione del presente piano.

Personale inquadrato nei livelli IV- VIII – art. 53 del CCNL 21.2.2002

L’ANPAL intende verificare con le organizzazioni sindacali l’opportunità di svolgere, nei limiti delle risorse che potranno essere concordate in sede di contrattazione integrativa, progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV-VIII ai sensi dell’art. 53 del CCNL 21.2.2002, quadriennio normativo 1998/2001, biennio economico 1998/1999; tali progressioni, essendo finanziate a valere sulle risorse della contrattazione integrativa di ente, non assumono rilevanza economica ai fini del presente Piano.

Personale inquadrato nei livelli IV- VIII – art. 54 del CCNL 21.2.2002

Sulla base dei dati attualmente disponibili, le risorse impiegabili per le progressioni previste dall’articolo 54 del CCNL 21.02.2002 sono quantificabili in € 2.581,31, corrispondente al risparmio per la cessazione di un’unità di personale nel 2020 (cfr. tabella 17); tale risparmio consentirà la costituzione del “Fondo per le progressioni economiche di livello”, previsto dall’articolo 90 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018.

La costituzione del Fondo consentirà di finanziare – previo accordo con le OOSS – la progressione di un CAM – Collaboratore di amministrazione, dal settimo al sesto livello, il cui differenziale è pari ad € 2.099,38.

- **Progressioni economiche orizzontali del personale appartenente al comparto Funzioni Centrali**

L’ANPAL, con accordo collettivo del 2019 ha avviato e concluso progressioni economiche orizzontali in favore del personale; previo accordo con le Organizzazioni sindacali, l’Agenzia intende bandire ulteriori progressioni economiche, nei limiti delle risorse oggetto dell’accordo integrativo per il 2019 e non utilizzate e di ulteriori risorse che dovessero rendersi disponibili, al netto degli altri impieghi, cui si concorderà di destinare le risorse del *Fondo Risorse Decentrate*.

6. Adempimenti relativi al collocamento obbligatorio l. n.68/1999

Come descritto nel paragrafo precedente sul fabbisogno di personale, l’Agenzia assolverà agli obblighi assunzionali previsti dalla legge n. 68/1999, riattivando appena possibile, la procedura concorsuale indetta con il decreto n. 544 del 20/12/2019 e attualmente sospesa in conseguenza della normativa di prevenzione del rischio epidemiologico da COVID 19.

7. Costo finanziario nuove assunzioni

7.1 Comparto funzioni centrali

Le assunzioni previste per il personale del comparto funzioni centrali nel triennio 2020-2022 comportano il seguente costo finanziario.

Tabella 20 – Comparto Funzioni centrali – nuove assunzioni triennio 2020-2022

Assunzioni programmate comparto Funzioni Centrali - Triennio 2020- 2022									
Qualifica	Profili	N. unità	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Personale da assumere espresso in termini finanziari (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali
Dirigenti	II F	1	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	45.577,77	17.675,06
Area III	F1-F7	15	26.782,86	2.231,91	203,12	0,00	29.217,88	438.268,21	169.960,41
Area III	F1	9	22.291,78	1.857,65	169,00	0,00	24.318,43	218.865,86	84.876,18
Totale		25						702.711,84	272.511,65

In considerazione della circostanza che i 15 funzionari potrebbero essere reclutati tramite mobilità da altre amministrazioni, e che – in tal caso – andrebbe riconosciuta la fascia economica posseduta presso l'ente di provenienza, è stato considerato come costo pro-capite annuale il costo medio delle varie fasce economiche dell'Area.

Le assunzioni verranno effettuate nei limiti delle risorse che si renderanno annualmente disponibili, secondo il prospetto di cui alla tabella 14; le risorse disponibili verranno aggiornate in relazione ai costi effettivi che si potranno calcolare dopo il perfezionamento dei singoli reclutamenti.

7.2 Comparto Enti di ricerca

In considerazione alle risorse che si stimano disponibili per effetto delle cessazioni del personale appartenente al profilo di Ricercatore o Tecnologo del Comparto Ricerca, l'Agenzia intende utilizzare in via preliminare le corrispondenti somme per finanziare lo sviluppo del personale, in applicazione dell'articolo 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7.4.2006 - Quadriennio Normativo 2002 - 2005 - Biennio Economico 2002 -2003.

In base alle risorse disponibili – illustrate nella tabella 18 – l'Amministrazione intende avviare nel corso del 2021 progressioni del 28% del personale, più precisamente per 10 Ricercatori di III livello e per n. 3 Tecnologi di III livello.

Nelle successive tabelle è illustrato il costo stimato delle progressioni, che si ipotizza di bandire; a seguito delle procedure concorsuali interne verranno ammessi alle progressioni un numero di unità subordinato alle risorse effettive connesse alle fasce economiche possedute nel livello di provenienza e da attribuire nell'ambito del livello di destinazione.

Tabella 21 – Ricercatori e tecnologi al 31.12.2019

III LIVELLO			
FASCIA	RICERCATORI	TECNOLOGI	TOTALE
III	10	7	17
IV	1	0	1
V	17	2	19
VI	9		9
TOTALE	37	9	46

Tabella 22 – Stima delle progressioni effettuabili per Ricercatori e Tecnologi art. 15 – triennio 2020-2022

Stima delle progressioni effettuabili	
differenziale medio da secondo a terzo livello	12.000,00
risorse disponibili da cessazioni	161.058,72
percentuale di utilizzo delle risorse per progressioni	1,00
risorse per progressioni	161.058,72
numero progressioni	13,00
di cui per ricercatori	10,00
per tecnologi	3,00
percentuale di progressioni stimate rispetto personale in servizio	28%
costo stimato	156.000,00

Tabella 23 – Comparto Istruzione e Ricerca – progressioni 2020-2021 Ricercatori e Tecnologi art. 15 CCNL 7.4.2006

	numero posizioni II livello da bandire	costo differenziale medio tra secondo e terzo livello	costo complessivo stimato
Ricercatori	10	12.000,00	120.000,00
Tecnologi	3	12.000,00	36.000,00
TOTALE	13		156.000,00

8. Organico rimodulato

Alla luce di quanto sopra esposto, viene di seguito riportato l'organico rimodulato, in relazione al triennio 2020-2022.

Tabella 24 – dotazione organica al 31.12.2022

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	45
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	49	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	45	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	7
Totale	103	Totale	140
Totale dotazione organica			243

La dotazione organica in termini finanziari prevista per il 31.12.2022 è illustrata nelle due seguenti tabelle.

Tabella 25 - dotazione organica al 31.12.2022 espressa in termini finanziari – Comparto funzioni centrali

Organico rimodulato comparto Funzioni Centrali - al 31.12.2022									
Qualifica	Profili	Unità	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesim a mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrisponder e in 1 anno	Costo pro capite annuale	Personale espresso in termini finanziari (il valore è annuale)	Oneri riflessi annuali
Dirigenti	I F	1	53.439,57	4.453,30	405,00	0,00	58.297,87	58.297,87	22.607,91
Dirigenti	II F	7	41.779,17	3.481,60	317,00	0,00	45.577,77	319.044,39	123.725,41
Area III	F1-F7	15	26.782,86	2.231,91	203,12	0,00	29.217,88	438.268,21	169.960,41
Area III	F5	7	28.449,67	2.370,81	215,80	0,00	31.036,28	217.253,93	84.251,07
Area III	F4	9	26.718,84	2.226,57	202,67	0,00	29.148,08	262.332,72	101.732,63
Area III	F3	3	24.329,64	2.027,47	184,47	0,00	26.541,58	79.624,74	30.878,47
Area III	F2	6	23.074,61	1.922,88	174,98	0,00	25.172,47	151.034,85	58.571,31
Area III	F1	9	22.291,78	1.857,65	169,00	0,00	24.318,43	218.865,86	84.876,18
Area II	F5	21	22.377,66	1.864,81	169,65	0,00	24.412,12	512.654,42	198.807,38
Area II	F4	5	21.594,96	1.799,58	163,80	335,40	23.893,74	119.468,70	46.329,96
Area II	F3	11	20.358,56	1.696,55	154,44	305,50	22.515,05	247.665,51	96.044,69
Area II	F2	8	19.132,15	1.594,35	145,08	289,90	21.161,48	169.291,81	65.651,36
Area I	F1	1	17.263,45	1.438,62	130,91	279,50	19.112,48	19.112,48	7.411,82
Totale		103						2.812.915,48	1.090.848,62

La dotazione organica effettiva al 31.12.2022 comprende il personale che sarà eventualmente in comando o distacco presso altre amministrazioni; non comprende il comando out previsto per una unità dirigenziale, in luogo del quale è considerato l'incarico conferito ad esterni.

Si evidenzia che la dotazione organica espressa in termini finanziari per il comparto funzioni centrali ammonterà ad euro **2.812.915,48** al 31 dicembre 2022, dato inferiore al costo della dotazione organica di diritto (cfr. tabella 3).

Tabella 26 – dotazione organica al 31.12.2022 espressa in termini finanziari – Comparto Istruzione e Ricerca

Organico rimodulato al 31/12/2022 - Comparto istruzione e ricerca									
Qualifica	Livello e fascia	N. unità *	Retribuzione stipendiale base tabellare (per 12 mensilità)	Tredicesima mensilità	IVC (per 13 mensilità)	Elemento perequativo da corrispondere in 1 anno	Costo pro capite annuale	Costo complessivo annuale del personale in servizio	Oneri riflessi annuali calcolati sul costo complessivo del personale in servizio
Ricercatore	III F6	9	46.089,31	3.840,78	349,57	0,00	50.279,66	452.516,90	179.649,21
Ricercatore	III F5	16	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	740.385,19	293.932,92
Ricercatore	III F4	1	37.858,49	3.154,87	287,04	0,00	41.300,40	41.300,40	16.396,26
Ricercatore	III F3	10	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	384.992,94	152.842,20
Tecnologo	III F5	2	42.417,65	3.534,80	321,62	0,00	46.274,07	92.548,14	36.741,61
Tecnologo	III F3	7	35.290,73	2.940,89	267,67	0,00	38.499,29	269.495,03	106.989,53
Funzionario amministrativo	V	5	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	131.967,00	52.390,90
Collaboratore tecnico (CTER)	IV S1	18	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	522.888,84	207.586,87
Collaboratore tecnico (CTER)	IV	2	26.628,45	2.219,04	201,89	0,00	29.049,38	58.098,76	23.065,21
Collaboratore tecnico (CTER)	V	6	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	158.360,40	62.869,08
Collaboratore tecnico (CTER)	VI	28	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	678.618,36	269.411,49
Collaboratore amministrativo	V S1	4	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	105.573,60	41.912,72
Collaboratore amministrativo	V	1	24.193,82	2.016,15	183,43	0,00	26.393,40	26.393,40	10.478,18
Collaboratore amministrativo	VI	2	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	48.472,74	19.243,68
Collaboratore amministrativo	VII	22	20.278,62	1.689,89	153,79	0,00	22.122,30	486.690,60	193.216,17
Operatore tecnico	VI	1	22.216,51	1.851,38	168,48	0,00	24.236,37	24.236,37	9.621,84
Operatore tecnico	VIII	6	19.124,52	1.593,71	145,08	0,00	20.863,31	125.179,86	49.696,40
Totale ante progressioni*		140						4.347.718,54	1.726.044,26
Ricercatore*	II F1-F5	10					12.000,00	120.000,00	47.640,00
Tecnologo*	II F1-F5	3					12.000,00	36.000,00	14.292,00
Collaboratore amministrativo*	VI	1					2.099,37	2.099,37	833,45
Totale con progressioni*								4.503.718,54	1.787.976,26

**La tabella 26 riporta - accanto all'organico al 31/12/2019 integrato con le cessazioni avvenute nel 2020 e quelle previste fino al 2022 anche la previsione dei costi dei passaggi di progressione che si ha intenzione di attuare. Non potendo prevedere la distribuzione esatta delle progressioni previste all'interno delle diverse fasce economiche, per i ricercatori e i tecnologi si riporta un costo differenziale medio stimato per ciascuna qualifica, interessata a tali passaggi di progressione; per la progressione del Collaboratore di Amministrazione si riporta il differenziale tra i due livelli; pertanto le unità riportate in corrispondenza dell'asterisco sono un di cui delle unità sopra riportate; gli importi sono i differenziali complessivi di costo stimati, che si devono aggiungere. Il "Totale con progressioni" rientra nei limiti della dotazione finanziaria di diritto dell'ente per il Comparto ricerca.*

La dotazione organica prevista al 31.12.2022 risulta diminuita di due unità complessive. In termini finanziari risulta complessivamente invariata rispetto alla dotazione organica di diritto; infatti i risparmi derivanti dalla cessazione di tre Ricercatori saranno utilizzate per finanziare gli sviluppi del personale appartenente ai profili professionali "ricercatore" e "tecnologo", nella quantità che sarà resa possibile dal confronto tra i risparmi effettivamente accertati e il costo della progressione di coloro che si collocheranno in posizione utile nella graduatoria, che verrà redatta al termine delle selezioni interne; i risparmi derivanti dalla cessazione di un'unità di settimo livello sarà impiegata per la costituzione del Fondo per le progressioni di livello, previsto dall'art. 90 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018 del 19.04.2018

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 sostenuto nel 2019 per il personale del comparto Istruzione e Ricerca per l'anno di riferimento – evidenziato in bilancio - ammonta ad euro 5.600.290,11, cui vanno aggiunti gli oneri riflessi per euro 2.223.315,17, per un totale di Euro 7.823.605,28 .

Viceversa le entrate complessive medie del triennio 2017-2019 ammontano ad euro 281.407.022,20, di cui 163.058.881,75 euro della Gestione Ordinaria e 118.348.140,45 del Fondo di Rotazione.