

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2021-2023

INDICE

1. Introduzione.....	PG: 1
2. Assetto dell'Agenzia	PG. 2
3. Risorse umane: dotazione organica e personale in servizio	PG. 4
4. I fabbisogni di personale.....	PG. 11
4.1 Il fabbisogno di personale avente qualifica dirigenziale.....	PG. 11
4.2 Il fabbisogno di personale avente qualifica non dirigenziale	PG. 12
4.3 Personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo.....	PG. 13
4.4 Programma operativo complementare "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020" e altre collaborazioni esterne	PG. 15
4.5. Lavoro agile e POLA	PG 15
5. Le risorse economiche.....	PG 15

1. Introduzione

Il presente Piano dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP) per il triennio 2021/2023 dell'Agenda nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (di seguito Agenzia, ANBSC o Ente) rappresenta l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022.

Il Piano tiene conto del nuovo quadro normativo derivante dalle innovazioni introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare, viene adottato in applicazione della disciplina dettata dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e delle linee di indirizzo definite, ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto legislativo, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, dell'8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – serie generale del 27 luglio 2018, n. 173.

Il Piano è finalizzato a indicare le linee di azione che l'Agenda intende seguire in merito al fabbisogno del personale, nel rispetto dei principi di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione e della efficiente organizzazione degli uffici.

Deve preliminarmente rilevarsi, come già descritto nel precedente Piano - i cui contenuti sono confermati anche per il triennio in questione - che l'Agenda è stata interessata, nella scorsa legislatura, ed in quella attuale, da interventi normativi di particolare rilievo, sia organizzativo che funzionale, che hanno notevolmente inciso sul profilo delle risorse umane.

Tra le novità più notevoli vi è stato l'ampliamento della dotazione organica, che la legge 17 ottobre 2017, n. 161, come si dirà più diffusamente nel prosieguo, ha elevato da 30 a 200 unità.

Tale modifica ha consentito finalmente all'Agenda di contare su di una dotazione di risorse umane sufficiente a garantire il funzionamento dell'apparato, oltre che su di una consistenza adeguata ai numerosi e delicati compiti istituzionali che le sono attribuiti dal Codice Antimafia e dalla normativa correlata.

Con riferimento proprio alle procedure di inquadramento, non può non farsi immediata menzione della fondamentale novità che, a partire dal 2020, ha consentito di superare una rilevante criticità determinata dalla riforma del 2017 che aveva, di fatto, ostacolato l'effettivo popolamento dei ruoli dell'Agenda.

Si tratta della modifica introdotta dall'articolo 1, commi 168 e 169, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di Bilancio 2020) che, stanziando a favore dell'Agenda apposite risorse finanziarie (circa 5 milioni di euro), ha consentito il superamento del cosiddetto meccanismo dello "zainetto", che aveva impedito di fatto il processo di immissione in organico del personale, incidendo negativamente, di riflesso, sullo stesso rilancio dell'Agenda in termini di azione operativa.

Infatti, prima della novella legislativa, il processo di popolamento dei ruoli dell'Agenda - ad eccezione delle unità di personale da assumere tramite procedure concorsuali pubbliche o provenienti dai primigeni procedimenti di inquadramento - risultava imperniato, per garantire l'invarianza della spesa, sul citato "zainetto", in forza del quale sia per il personale da inserire con lo strumento della mobilità, sia per quello da inquadrare ai sensi della legge n. 161/2017, era previsto che le

Amministrazioni di provenienza del personale dovessero trasferire all'Agenzia le relative risorse finanziarie, con la soppressione, al contempo, del corrispondente posto nel proprio ruolo.

Ciò faceva sì che si riscontrassero insormontabili resistenze da parte delle Amministrazioni riguardo al consentire il transito definitivo dei propri dipendenti all'Agenzia.

E' stato quindi solo nel 2020 che si è potuto superare l'insormontabile criticità economica che aveva ostacolato l'effettivo popolamento dei ruoli dell'Agenzia: la finalmente acquisita autonomia finanziaria ha infatti consentito nel corso del 2020 di procedere realmente nell'inquadramento del personale nei ruoli, raggiungendo, allo stato attuale, la quota complessiva, tra personale dirigente e non dirigente, di 69 unità su 200 complessive, a fronte dell'unica unità presente in ruolo alla data del 1° gennaio 2019.

L'aver ora dotato l'ANBSC delle risorse finanziarie necessarie a procedere in autonomia, sia per il completamento delle procedure di inquadramento, sia per l'effettuazione della successiva mobilità ordinaria - con la previsione, al contempo, di un ulteriore "finestra" e l'estensione della possibilità di transito anche al personale venuto in comando nel corso del 2018 e del 2019 - consente di dare effettiva attuazione al progetto riformatore, incidendo sull'andamento della manovra di popolamento dei ruoli, che sino ad ora è stato assai critico.

Alla luce di quanto rappresentato, si può ritenere che la necessità di eventuali rimodulazioni dei fabbisogni programmati, nell'ambito del valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, possa essere valutata solo al termine di questa fase di *re-start* disposta dal legislatore.

2. Assetto dell'Agenzia

L'Agenzia è stata istituita con decreto-legge 4 febbraio 2010, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2010, n. 50, le cui disposizioni sono confluite nel decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice Antimafia).

È un Ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa e contabile e posto sotto la vigilanza del Ministro dell'Interno.

Come si è anticipato in premessa, nell'ultimo triennio l'Agenzia è stata interessata da significative riforme legislative tendenti a rilanciarne il ruolo e a potenziarne il funzionamento.

Per quanto attiene alla struttura organizzativa, la legge 17 ottobre 2017, n. 161, ha disposto un importante incremento dell'organico dell'Agenzia di 170 unità di personale, elevandolo da 30 a 200 unità, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non dirigenziali (art. 113-*bis*, comma 1, d.lgs. n. 159/2011).

Inoltre, la legge ha introdotto la possibilità di attribuire fino ad ulteriori 10 incarichi speciali di natura dirigenziale alle dirette dipendenze del Direttore dell'Agenzia, con peculiare carattere "fiduciario" (art. 113-*ter*, d.lgs. n. 159/2011).

Il quadro normativo di riferimento è stato nuovamente novellato dal decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132, che ha, tra l'altro, reintrodotta la possibilità di istituire, con delibera del Consiglio direttivo, fino a quattro sedi secondarie dell'Agenzia.

Nel dettaglio, con il citato strumento legislativo è stato previsto che all'aumento d'organico di 170 unità si provveda, per la quota di 100 unità tramite procedure di mobilità ordinaria - ivi compreso l'inquadramento del personale già in comando presso l'Agenzia stessa -, mentre per la restante quota di 70 mediante procedure selettive pubbliche (art. 113-*bis*, commi 2-*bis* e 3, d.lgs. n. 159/2011).

Per completezza, si soggiunge che il decreto legge ha altresì disposto che l'Agenzia possa continuare ad avvalersi, anche a regime e non, come in precedenza previsto, nella sola fase transitoria connessa al popolamento dei ruoli, di un contingente di personale in posizione di comando, distacco e fuori ruolo fino ad un massimo di 100 unità, delle quali sino a 20 appartenenti alle Forze dell'ordine (art. 113-*bis*, comma 4-*ter*, d.lgs. n. 159/2011).

In tale quadro complessivo, si è inserita l'importantissima novella, alla quale si è accennato nel paragrafo introduttivo recata dalla legge di Bilancio 2020 che, nel prevedere lo stanziamento di appositi fondi, garantisce autonomia, non solo finanziaria, all'Ente nel portare avanti l'articolato processo di popolamento dei propri ruoli.

Ciò ha finalmente reso possibile, nel corso del 2020, di portare già a uno stato di attuazione soddisfacente il necessario potenziamento dell'organico dell'Agenzia.

Va ricordato, per completezza, che la legge di Bilancio ha altresì aperto una nuova "finestra" per il personale già in comando, consentendo, al contempo, l'inquadramento nei ruoli anche delle unità che avessero assunto servizio, con tale istituto, negli anni 2018 e 2019.

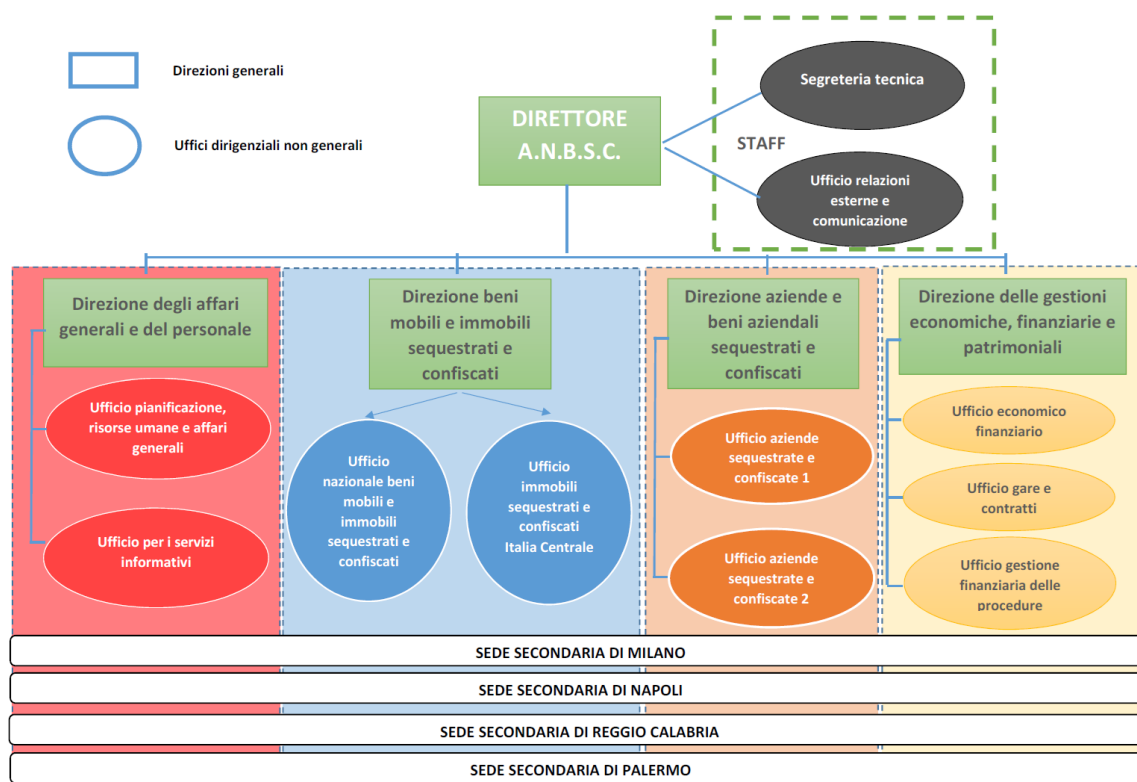
A completamento di tale complessivo processo di riorganizzazione, con il regolamento di cui al D.P.R. 9 agosto 2018, n. 118, che ha provveduto a delineare la nuova disciplina secondaria dell'Agenzia, è stata disposta una nuova articolazione degli uffici dirigenziali, significativamente adeguata alla complessità e specificità dei compiti istituzionali dell'Agenzia, prevedendo, nell'ambito della dotazione organica complessiva, 19 posizioni dirigenziali, delle quali 4 di livello dirigenziale generale.

Conseguentemente, l'Agenzia ha una Sede principale in Roma e quattro Sedi secondarie nelle Città di Milano, Napoli, Reggio Calabria e Palermo ed è articolata in 4 Direzioni generali:

- a) Direzione degli affari generali e del personale (DAG);
- b) Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati (DIC);
- c) Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati (DAC);
- d) Direzione delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali (DIGE).

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del citato D.P.R. n. 118/2018, l'Agenzia ha adottato nuovi provvedimenti di organizzazione della struttura organizzativa per gli uffici dirigenziali non generali, e per le strutture di livello non dirigenziale, in un primo tempo col provvedimento direttoriale n. 47256 del 29 ottobre 2018 e successivamente col provvedimento direttoriale n. 29603 del 2 luglio 2019.

Nell'organigramma che segue viene rappresentata graficamente l'attuale struttura organizzativa dell'Ente, come risultante a seguito dell'adozione del nuovo provvedimento di organizzazione.



3. Risorse umane: dotazione organica e personale in servizio

L'attuale quadro normativo, come derivante dalle riforme delle quali si è accennato, prevede che la dotazione dell'Agenzia sia determinata in 200 unità complessive, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non dirigenziali.

Il regolamento di cui al D.P.R. n. 118/2018, nel definire i contingenti della nuova dotazione organica, ha disposto anche una nuova articolazione degli uffici dirigenziali prevedendo, nell'ambito della dotazione organica complessiva di 200 unità, 19 posizioni dirigenziali, delle quali 4 di livello dirigenziale generale, e 15 di seconda Fascia, e 181 posizioni non dirigenziali, delle quali 134 relative alla terza Area funzionale e 47 relative alla seconda.

Si riportano le Tabelle allegate al citato regolamento di organizzazione:

Tabella A

Qualifiche dirigenziali	Dotazione organica
Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali	4
Dirigenti di seconda fascia - Dirigenti	15
Totale	19

Tabella B

Qualifiche non dirigenziali	Dotazione organica
Terza area	134
Seconda area	47
Totale	181

Totale della dotazione organica: 200 unità.

Il provvedimento di organizzazione ha poi previsto l'articolazione territoriale e organica delle Direzioni generali, delle Sedi secondarie oltre che degli uffici e dei servizi, come rappresentata nella tabella seguente:

DIRETTORE				
Segreteria tecnica	Roma	-	1	4
Ufficio relazioni esterne e comunicazione	Roma	-	1	2
TOTALE		-	2	6
Direzione degli affari generali e del personale	Roma	1	-	1
Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali	Roma	-	1	-
- Servizio programmazione e pianificazione strategica	Roma	-	-	3
- Servizio risorse umane	Roma	-	-	5
- Servizio affari generali	Roma	-	-	5
- Servizio affari legislativi e del contenzioso	Roma	-	-	3
- Servizio relazioni istituzionali ed internazionali	Roma	-	-	3
Ufficio per i servizi informativi	Roma	-	1	-
- Servizio Banche dati e open data	Roma	-	-	3
- Servizio applicazioni e procedure	Roma	-	-	3
- Servizio telecomunicazioni e sicurezza	Roma	-	-	2
TOTALE		1	2	28
Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati	Roma	1	-	1
Ufficio nazionale beni mobili e immobili sequestrati e confiscati	Roma	-	1	-
- Servizio beni mobili registrati	Roma	-	-	3
- Servizio beni immobili	Roma	-	-	3
Ufficio immobili sequestrati e confiscati Italia Centrale	Roma	-	1	-
- Servizio gestione procedure	Roma	-	-	10
- Servizio istruttoria tecnica immobili sequestrati e confiscati	Roma	-	-	5
TOTALE		1	2	22
Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati	Roma	1	-	1
Ufficio aziende sequestrate e confiscate 1	Roma	-	1	-
- Servizio indirizzo e verifiche aziende 1	Roma	-	-	3
- Servizio aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati Italia Centrale	Roma	-	-	5
- Servizio aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati Milano	Milano	-	-	5
- Servizio aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati Napoli	Napoli	-	-	5
Ufficio aziende sequestrate e confiscate 2	Reggio Calabria	-	1	-
- Servizio indirizzo e verifica aziende 2	Reggio Calabria	-	-	3
- Servizio aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati Reggio Calabria	Reggio Calabria	-	-	5
- Servizio aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati Palermo	Palermo	-	-	5
TOTALE		1	2	32
Direzione delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali	Roma	1	-	1
Ufficio economico finanziario	Roma	-	1	-
- Servizio di bilancio, contabilità e di controllo di gestione	Roma	-	-	3
- Servizio trattamento economico Organi e personale	Roma	-	-	3
Ufficio gare e contratti	Roma	-	1	-
- Servizio approvvigionamento e contratti	Roma	-	-	3
- Servizio supporto giuridico gare	Roma	-	-	3
- Servizio alienazione beni	Roma	-	-	3
Ufficio gestione finanziaria procedure	Roma	-	1	-
- Servizio pagamenti	Roma	-	-	3
- Servizio FUG e rendiconti	Roma	-	-	3
- Servizio contabilità gestione economica, finanziaria e patrimoniale dei beni sequestrati e confiscati	Roma	-	-	3
TOTALE		1	3	25
Sede Secondaria - Milano	Milano	-	1	-
- Servizio economato e personale	Milano	-	-	3
- Servizio gestione procedure	Milano	-	-	9
- Servizio istruttoria tecnica immobili sequestrati e confiscati	Milano	-	-	5
TOTALE		-	1	17
Sede Secondaria - Napoli	Napoli	-	1	-
- Servizio economato e personale	Napoli	-	-	3
- Servizio gestione procedure	Napoli	-	-	9
- Servizio istruttoria tecnica immobili sequestrati e confiscati	Napoli	-	-	5
TOTALE		-	1	17
Sede Secondaria - Reggio Calabria	Reggio Calabria	-	1	-
- Servizio economato e personale	Reggio Calabria	-	-	3
- Servizio gestione procedure	Reggio Calabria	-	-	9
- Servizio istruttoria tecnica immobili sequestrati e confiscati	Reggio Calabria	-	-	5
TOTALE		-	1	17
Sede Secondaria - Palermo	Palermo	-	1	-
- Servizio economato e personale	Palermo	-	-	3
- Servizio gestione procedure	Palermo	-	-	9
- Servizio istruttoria tecnica immobili sequestrati e confiscati	Palermo	-	-	5
TOTALE		-	1	17
TOTALE COMPLESSIVO		4	15	181

Per quanto concerne la dotazione effettiva di personale, alla data del 1° gennaio 2019 era presente nei ruoli dell'Agenzia un'unica unità, avente qualifica dirigenziale; nel corso del 2019 e del 2020 è quindi stato indispensabile proseguire l'attività iniziata nel 2018, in attuazione del processo di riforma di fine 2017, di costituzione della dotazione organica.

In primissimo luogo è stato posto in essere, nel corso del 2019, l'inquadramento nei ruoli dell'Agenzia del personale "storico", vale a dire quello che aveva presentato istanze ai sensi delle primigenie procedure di stabilizzazione del 2011 e del 2012, poi non effettuate.

Tale manovra ha complessivamente riguardato, nel 2019, 11 unità di personale – due delle quali di livello dirigenziale - grazie sia ad un'interpretazione estensiva delle disposizioni legislative di riferimento, che ha consentito all'Agenzia di assumere direttamente i costi del trasferimento attingendo a risorse proprie già previste in bilancio a copertura delle originarie "finestre di transito", sia a procedure di inquadramento accelerate, a seguito di parziale modifica della precedente disciplina interna.

Nel corso del 2019 e nei primi mesi del 2020 sono state inoltre avviate ulteriori procedure di inquadramento per il restante personale già in comando, distacco o fuori ruolo presso l'Agenzia che avesse presentato istanza ai sensi della legge n. 161/2017.

Tuttavia entro il 2019 non è stato possibile portare a termine tale manovra, riguardante complessivamente 26 unità, proprio in ragione delle criticità connesse all'allora esistente assenza di autonomia finanziaria.

Infatti, tutte le Amministrazioni alle quali venne richiesto il nulla osta al transito del personale, per il conseguente inquadramento, corrisposero negativamente a tali istanze; ciò per la sostanziale indisponibilità, si ribadisce, a sostenere il peso, finanziario ed amministrativo, della stessa manovra, consistente nel trasferire a questo Ente le risorse stipendiali relative al trattamento economico delle unità in uscita e nel procedere alla soppressione del posto in organico, onde assicurare, anche pro futuro, l'assoluta neutralità finanziaria del passaggio di personale.

Per la descrizione delle attività poste in essere in attuazione della novella recata sul punto dalla legge di Bilancio 2020, alle quali si è accennato prima, si rinvia al paragrafo 4.

Nei primi mesi del 2019 sono stati altresì definiti, a seguito di apposita analisi e conseguente comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, competente all'effettuazione delle procedure concorsuali per la copertura di 2133 posti di personale non dirigenziale in tutte le pubbliche amministrazioni, i profili professionali per la copertura delle 70 unità d'organico da acquisire con questo concorso; poi, ad ottobre 2020, si è provveduto ad una rimodulazione dei profili da coprire tramite concorso, sulla base della quota di dotazione organica ancora scoperta dopo l'inquadramento del personale di altre amministrazioni già presente in Agenzia nel 2019 e nel 2020; al riguardo, nei primi mesi del 2020 è stato pubblicato il bando di concorso unico RIPAM per 23 unità con profilo professionale di Funzionario amministrativo di Area III, posizione retributiva/fascia retributiva F1, o categorie o livelli equiparati, già ripartite per le varie Sedi, e si presume che la procedura possa essere conclusa nel corso del biennio 2021-2022, mentre per le restanti 47 unità da assumere per via concorsuale (suddivise in 36 unità di Area III e 11 unità di Area II), si rimane in attesa di ulteriori sviluppi presso il citato competente Dipartimento, considerato che le procedure di reclutamento stanno trovando tempistiche verosimilmente rallentate dall'emergenza sanitaria in corso.

Nel biennio 2019--2020 sono state altresì espletate le attività necessarie a superare, seppur non in via definitiva, le problematiche operative nascenti dalla quasi assoluta carenza di quadri dirigenziali interni all'Agenzia negli anni passati.

In particolare, grazie ad un ampio ricorso allo strumento del conferimento di incarichi speciali ai sensi dell'articolo 113-ter del CAM, si è dapprima riusciti a presidiare importanti aree dirigenziali e, in special modo, quella di livello generale preposta agli Affari generali, al reclutamento ed alla gestione del personale, da considerare determinante e imprescindibile nella fase di *re-start* dell'Ente.

Proprio in ragione dell'importanza e della delicatezza di tale incarico, allo stesso ruolo sono state riconosciute anche le funzioni Vicarie dell'Agenzia.

E' stata poi avviata e positivamente conclusa una procedura di interpello esterno *ex* articolo 19, comma 5-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per il conferimento dell'incarico di Direttore generale della Direzione delle Gestioni Economiche, Finanziarie e Patrimoniali.

In tal modo si è corrisposto all'esigenza di coprire altro incarico particolarmente rilevante, in maniera da approntare sollecitamente la "macchina organizzativa" dell'Agenzia, formata dalle due simmetriche articolazioni delle risorse umane e delle risorse strumentali e finanziarie.

Sempre in tema di articolazioni di livello dirigenziale generale previste dal Regolamento di organizzazione e funzionamento interno, dal gennaio 2020 si è provveduto, a seguito di apposite interlocuzioni con le Amministrazioni di provenienza, al conferimento di due ulteriori incarichi speciali ai sensi del già richiamato articolo 113-ter, per l'essenziale presidio delle aree strategiche - beni mobili e immobili e beni aziendali - che costituiscono i due rami strutturali e il *core business* dell'Agenzia.

Si deve quindi sottolineare che, a partire da tale periodo, per la prima volta, seppur non tramite personale di ruolo e quindi in organico all'Agenzia, tutte e quattro le aree di livello dirigenziale generale hanno trovato un adeguato presidio delle funzioni ad esse afferenti.

Per quel che concerne invece gli incarichi di livello dirigenziale non generale, si è intanto fatto ricorso ad incarico speciale *ex* articolo 113-ter, per assicurare la sovrintendenza della Sede secondaria di Milano, che ha competenza su un vasto territorio del Nord e dove si concentra un elevato numero di procedure. Inoltre, si è provveduto ad inquadrare nei ruoli dirigenziali 2 unità di personale già in servizio, con altre forme giuridiche temporanee, presso l'ANBSC, assegnandole ad incarichi interni alla Direzione generale delle gestioni economiche finanziarie e patrimoniali.

Conseguentemente, nel corso del 2019, è salito a 3 il numero dei dirigenti di seconda fascia in organico all' ANBSC, in cui era già presente un dirigente di tale livello, al quale è stato attribuito l'incarico di responsabile della Sede secondaria di Reggio Calabria.

Nel mese di novembre 2019 è stata inoltre indetta, ai sensi dell'art. 30 d.lgs. n. 165/2001, una procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura di ulteriori 5 posti di funzione dirigenziale di livello non generale, tra i quali gli incarichi di responsabile delle Sedi di Palermo e Napoli.

L'esito positivo delle suddette procedure, avvenuto nel primo semestre del 2020, ha condotto al conseguimento dell'obiettivo del "popolamento" della dotazione organica relativa ai posti di dirigente di livello non generale per più della metà.

Di recente, infine, con decorrenza 1° dicembre 2020, si è conclusa, la procedura di interpello per il conferimento *ex art.* 19, comma 6, d.lgs n. 165/2001 con l'attribuzione di due incarichi dirigenziali di livello non generale come responsabili degli Uffici Aziende di Roma e Reggio Calabria.

Ad oggi risultano pertanto 10 i dirigenti di livello non generale in Agenzia, su una dotazione complessiva pari a 15 unità.

Dal quadro fin qui tratteggiato emerge chiaramente come il complesso delle attività poste in essere nel corso degli anni 2019 e 2020 abbia contribuito ad assicurare una sensibile implementazione della capacità amministrativa e organizzativa dell'Agenzia, assicurando quanto più possibile il presidio delle funzioni dirigenziali e prediligendo l'immissione in ruolo degli stessi dirigenti, così da garantire la continuità d'azione e l'autonomia necessaria a rendere l'Ente sempre più operativo ed efficiente rispetto ai suoi compiti; per completezza si riporta qui di seguito una tabella nella quale sono compendiate i dati del personale, in ruolo e non, dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2020, rapportati a quelli dell'annualità precedente.

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO							
	Dotazione organica		Personale di ruolo in servizio		Scoperture 2020	Personale in comando o fuori ruolo da altre Amministrazioni	
	2019	2020	2019	2020		2019	2020
Personale dirigente							
I fascia	4	4	0	1*	3	2	4
II fascia	15	15	3	10**	5	4	4
Totale dirigenti	19	19	3	11	8	6	8
Personale non dirigente							
Area III	134	134	5	37	97	63	43
Area II	47	47	4	21	26	41	26
Area I	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale non dirigente	181	181	9	58	123	104	69

* L'incarico di Direttore della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali è stato conferito ad un dirigente di seconda fascia con incarico di prima fascia attribuito a seguito di interpello ex art. 19, comma 5-bis, d.lgs. 165/2001.

** Due posizioni dirigenziali non generali della Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati (Ufficio aziende sequestrate e confiscate 1 e Ufficio aziende sequestrate e confiscate 2) sono stati conferiti a seguito di un interpello esterno ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001.

Le vacanze di organico alla data del 31 dicembre 2020 sono rappresentate nella seguente tabella:

Qualifiche dirigenziali	Dotazione organica	Personale in ruolo	Scoperture
Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali	4	1*	3
Dirigenti di seconda fascia -- Dirigenti	15	10**	5
Totale	19	11	8

* L'incarico di Direttore della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali è stato conferito ad un dirigente di seconda fascia con incarico di prima fascia attribuito a seguito di interpello *ex art. 19, comma 5-bis, d.lgs. 165/2001*.

** Due posizioni dirigenziali non generali della Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati (Ufficio aziende sequestrate e confiscate 1 e Ufficio aziende sequestrate e confiscate 2) sono stati conferiti a seguito di un interpello esterno ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001.

Qualifiche non dirigenziali	Dotazione organica	Personale in ruolo	Scoperture
Terza Area	134	37	97
Seconda Area	47	21	26
Totale	181	58	123

Posto che le vacanze nell'organico del personale sono ordinariamente ripianate con il ricorso all'impiego di personale in posizione di comando o distacco, per quanto attiene al personale non dirigenziale, su 123 scoperture complessive tra le due aree, 72 sono attualmente coperte con tale mezzo.

Rileva particolarmente l'incremento del personale, dirigenziale e non, transitato nei ruoli dell'Agenzia, che da sole 11 unità nel 2019 ne conta 69, dirigenti compresi, al 31 dicembre 2020.

Per quanto concerne i profili professionali del personale non dirigenziale dell'Agenzia, definiti con provvedimento direttoriale n. 17912 del 23 aprile 2018, a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 del vigente CCNL e del supporto tecnico fornito dall'Aran, si conferma la quantificazione di cui ai precedenti PTFP 2020-2022:

SETTORE TECNICO	
Funzionario informatico (Area III)	5
Assistente informatico (Area II)	4
Funzionario agrario (Area III)	4
Assistente agrario (Area II)	4
Funzionario ingegnere-architetto (Area III)	6
Assistente geometra (Area II)	4

SETTORE AMMINISTRATIVO	
Funzionario amministrativo (Area III)	64
Assistente amministrativo (Area II)	21
Operatore amministrativo (Area II)	3

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO	
Funzionario economico finanziario (Area III)	37
Assistente economico finanziario (Area II)	11

SETTORE TECNICO – PROFESSIONALE	
Esperto d'amministrazione (Area III)	18

4. I fabbisogni di personale

Come già detto, alla data del 31 dicembre 2020 risultano presenti nei ruoli dell'Agencia 69 unità di personale (di cui 11 con qualifica dirigenziale e 58 con qualifica non dirigenziale).

È da aggiungere che le procedure di inquadramento attualmente in corso si concluderanno nel 2021, poiché parte del personale in comando, pur avendo manifestato interesse, ha espresso alcune riserve da sciogliere nei primi mesi del 2021: potrebbero dunque essere inquadrate in Agencia ulteriori 13 unità non dirigenziali, per giungere, potenzialmente, sino a un massimo potenziale di complessive 82 unità in ruolo.

Pertanto, come evidenziato nei numerosi documenti programmatori e funzionali che si sono susseguiti nel tempo, anche nel triennio 2021-2023 proseguiranno le attività già disposte e avviate nel 2018, 2019, 2020 per la costituzione della dotazione organica dell'Agencia così come rimodulata dalla normativa citata fino a 200 unità attraverso gli strumenti individuati dal legislatore, seguendo il percorso già avviato sin dal 2018: nel triennio 2021-2023 saranno portate a conclusione le procedure concorsuali già citate e le procedure di mobilità ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001, come previsto dall'art.113-bis d.lgs. n. 159/2011.

4.1 Il fabbisogno di personale avente qualifica dirigenziale

Come già accennato, il D.P.R. n. 118/2018 ha individuato le posizioni dirigenziali di ruolo, portando da 1 a 4 quelle da dirigente di I Fascia e da 4 a 15 quelle da dirigente di II Fascia.

Alla data del 31 dicembre 2020 sono presenti nella dotazione dell'Agencia 11 unità dirigenziali su 19, pari al 57,8% dell'organico teorico:

- 1 dirigente di seconda fascia con incarico di prima fascia ex art. 19, comma 5-bis, d.lgs. n. 165/2001, per l'incarico di Direttore della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali;
- 10 dirigenti di seconda fascia in ruolo (responsabili delle Sedi secondarie di Reggio Calabria, Palermo e Napoli, dei 2 Uffici dirigenziali della Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati, dei 2 Uffici dirigenziali della Direzione beni aziendali, per entrambi ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs. n. 165/2001, e dei 3 Uffici dirigenziali della Direzione gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali).

Nel dettaglio, la procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura di 5 posti di funzione dirigenziale di livello non generale (riguardanti gli incarichi di responsabile delle Sedi di Palermo e Napoli, dell'Ufficio economico finanziario e dei due Uffici dirigenziali non generali della Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati) si è conclusa nei primi mesi del 2020 e si è conseguentemente proceduto all'inserimento nei ruoli delle 5 unità di livello dirigenziale non generale; nel dettaglio, per 4 unità di personale l'effettiva presa in servizio è avvenuta il 4 maggio 2020 e per la restante unità dal successivo 1° giugno, mentre con decorrenza 1 dicembre 2020 sono stati conferiti, a seguito di un interpello esterno ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs. n. 165/2001, le due posizioni dirigenziali non generali della Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati (Ufficio aziende sequestrate e confiscate-1 e Ufficio aziende sequestrate e confiscate-2).

Pertanto, al 31 dicembre 2020 la carenza residua degli incarichi dirigenziali riguarda le posizioni di 3 dirigenti di prima Fascia e di 5 dirigenti di II Fascia, tutte al momento coperte mediante incarichi

speciali ai sensi dell'articolo 113-ter del CAM; queste posizioni dirigenziali potranno anch'esse essere coperte da personale di ruolo attraverso le forme di reclutamento previste dalle disposizioni normative vigenti di accesso al pubblico impiego, procedendo ad interpellati interni e, eventualmente, qualora non si rinvenissero le risorse professionali richieste, rivolti poi all'esterno.

4.2 Il fabbisogno di personale avente qualifica non dirigenziale

Come già accennato, la dotazione organica dell'Agenzia prevede 181 unità di personale non dirigenziale, di cui 134 appartenenti alla terza Area funzionale e 47 alla seconda.

Alla data del 1° gennaio 2020 risultavano presenti nei ruoli del personale non dirigenziale 9 unità, facenti parte del personale originario che aveva presentato istanza per le stabilizzazioni del 2011 e del 2012, per le quali l'Agenzia già disponeva delle risorse finanziarie necessarie.

Per quanto concerne invece il personale che aveva presentato istanza di inquadramento successivamente, ai sensi della legge n. 161/2017, nel corso del 2019 le procedure sono state avviate ma non proseguite, proprio in ragione delle già richiamate criticità connesse all'allora esistente assenza di autonomia finanziaria.

In virtù dell'importantissima modifica recata sul punto dalla citata legge di Bilancio 2020, tali richieste sono state rinnovate nei primi mesi di quest'anno e si è provveduto ad inquadrare ulteriori 26 unità di personale, con differenti decorrenze.

Si tratta, esattamente come nel caso dei primi originari inquadramenti, di acquisizioni in organico che consentono il consolidamento del patrimonio esperienziale e del capitale umano rappresentato dal personale con più lunga militanza in Agenzia.

L'appartenenza all'Ente, sia pure in virtù di provvedimenti "precari", risale per molte delle unità in questione a diversi anni fa, ed, in alcuni casi, all'istituzione dell'Agenzia (2010); sicché ciò ha prodotto anche un effetto di condivisione della *mission* istituzionale dell'Agenzia, molto rilevante sul piano motivazionale, che sarà possibile ora conservare e, auspicabilmente, rafforzare con la conservazione dello spirito identitario.

In virtù, poi, dell'apertura, sempre grazie all'intervento operato con la legge di Bilancio 2020, della nuova "finestra" e dell'estensione della possibilità di transito anche al personale venuto in comando nel corso del 2018 e del 2019, sono state già avviate le procedure di inquadramento anche di tali ulteriori unità.

A tale riguardo, si sottolinea come 23 unità di personale - sulla platea complessiva di 53 potenziali aventi titolo - abbiano presentato la relativa istanza e si è pervenuti pertanto alla fine del 2020 ad una dotazione complessiva di ruolo di 58 unità di personale, pari al 32% della previsione organica teorica.

Si prevede inoltre che vengano definite e sciolte nei primi mesi del 2021 le situazioni pendenti per le 13 rimanenti unità che hanno presentato riserve nelle proprie istanze di inquadramento e, in caso di esito positivo, le unità di personale non dirigenziale inquadrate sulla base delle complessive procedure interne previste dal legislatore potranno ammontare sino ad un massimo di 71 unità.

É infine da considerare che 2 unità di personale non dirigenziale inquadrate nei ruoli saranno collocate a riposo nel primo semestre del 2021, in base agli istituti normativamente previsti al riguardo.

Per le 70 unità di personale non dirigenziale per le quali la norma prevede che il reclutamento avvenga mediante procedure selettive pubbliche, si rinvia a quanto già detto nel precedente capitolo 3; per le restanti 47 unità da assumere, In conformità all'art. 113-*bis*, comma 2-*bis*, del Codice Antimafia, proseguiranno le interlocuzioni con il Dipartimento della Funzione Pubblica all'interno della rilevazione della domanda di lavoro pubblico del concorso unico, anche al fine di avere conferma, in caso di eventuali lungaggini concorsuali conseguenti all'emergenza epidemiologica in atto, della possibilità alternativa di acquisire personale attingendo dalle graduatorie degli idonei di concorsi espletati da altre Amministrazioni.

L'Agenzia si avvarrà comunque delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.l.vo n. 165/2001 come previsto dall'art. 113-*bis*, co. 2, del d.l.vo n. 159/2011, per la copertura di tutte le posizioni di personale non dirigenziale che rimarranno vacanti al termine sia della procedura di inquadramento, sia del concorso pubblico di cui si è detto.

E' da evidenziare che l'incremento del personale in ruolo in Agenzia al 31 dicembre 2020, in totale pari a 58 unità, escludendo i dirigenti, che non rientrano nel computo delle quote d'obbligo, come previsto dalla legge n. 68/99, comporta che l'Agenzia adempia all'obbligo di legge di assunzione delle categorie protette ampliando la prevista quota di riserva appartenente a tali categorie.

La legge n. 68/1999 prevede infatti che la quota d'obbligo da riservare alle categorie protette sia pari al 7% del personale occupato per gli invalidi e all'1% per i profughi, gli orfani e i coniugi di coloro che sono deceduti o che risultano grandi invalidi per causa di lavoro, guerra o servizio e le vittime di terrorismo da parte delle P.A. *con più di 50 dipendenti*.

Poiché tale soglia è stata raggiunta negli ultimi mesi del 2020, si dovrà prevedere nelle successive procedure concorsuali un adeguamento della quota d'obbligo ex art.3 della citata legge da riservare alle categorie protette che passerà da 1 dipendente (già in servizio) a 4 posti per gli invalidi e a 1 posto per i profughi, gli orfani e i coniugi di coloro che sono deceduti o che risultano grandi invalidi per causa di lavoro, guerra o servizio e le vittime di terrorismo.

4.3 Personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo.

Anche nel corso del triennio in esame la necessaria provvista complessiva del personale continuerà ad essere perseguita anche attraverso personale non ricompreso nella dotazione organica, ragione della completa corrispondenza e trasversalità delle funzioni esercitate all'interno dell'Agenzia dal personale ivi in servizio a qualunque titolo.

Ci si riferisce principalmente al proseguimento dell'utilizzo del comma 4-*ter* dell'articolo 113-*bis* del CAM, il quale prevede che l'Agenzia possa avvalersi di un'aliquota non superiore a 100 unità di personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo, e nei limiti complessivi della stessa quota, di 20 unità di personale delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare.

Tale possibilità opera anche in deroga alla vigente normativa generale in materia di mobilità temporanea, con la conservazione dello stato giuridico e del trattamento economico fisso, continuativo e accessorio, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, con oneri a carico e successivo rimborso da parte dell'Agenzia dei soli oneri relativi al trattamento economico accessorio.

Tuttavia, stante l'esigenza di nuovo personale anche temporaneo, l'Agenzia ha verificato la possibilità di fare ricorso anche all'ordinario istituto dell'assegnazione temporanea, previsto dal d.lgs. n. 165/2001 e dal CCNL Funzioni centrali, che può maggiormente facilitare un rapido avvalimento di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, in quanto prevede che il trattamento economico fisso e accessorio sia a carico delle amministrazioni che si avvalgono del personale interessato.

Allo scopo di garantire la continuità delle proprie attività, l'Agenzia continuerà in ogni caso ad avvalersi della facoltà offertale dall'art. 113-*bis*, comma 2, del Codice Antimafia, che prevede che, fino al completamento delle procedure di inquadramento e di mobilità, il personale che si trovi presso l'Agenzia in base a quella facoltà continui permanere in Agenzia, ovviamente in presenza delle condizioni soggettive necessarie, senza necessità di ulteriori provvedimenti da parte delle amministrazioni di appartenenza.

In questa prospettiva, prevedendo l'utilizzo di entrambe le tipologie di istituti afferenti alla posizione di comando o di assegnazione temporanea propriamente detta, l'Agenzia ha pubblicato in data 23 dicembre 2020 un avviso di selezione per 40 unità di personale non dirigenziale da assegnare ai settori funzionali caratterizzati da rilevanti carenze di organico.

Con l'ingresso di personale a seguito di tale selezione, sarà possibile un potenziamento, anche oltre i limiti dell'organico, di quelle Sedi territoriali caratterizzate da procedure che, per il livello qualitativo e quantitativo, necessitano di particolare attenzione.

4.4 Programma operativo complementare "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020" e altre collaborazioni esterne

Infine, una ulteriore opportunità di implementazione temporanea della provvista di personale deriverà dalla circostanza che l'Agenzia è risultata soggetto beneficiario di fondi per il Progetto "Rafforzamento delle competenze organizzative dell'ANBSC", finanziati dal Programma operativo complementare "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020".

Il progetto, la cui operatività decorre dalla fine del 2020, consentirà di implementare gli strumenti necessari alla trasformazione delle procedure ed all'organizzazione degli uffici tramite l'ausilio qualificato di circa 50 soggetti esterni altamente specializzati nelle materie principali di competenza dell'Agenzia, allo scopo di innalzare, in maniera stabile e duratura, l'insieme delle competenze già disponibili, per un più efficace svolgimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia negli anni a venire.

L'affidamento avrà una durata indicativa di 26 mesi, con termine comunque e entro e non oltre il 30 settembre 2022, per un impegno globale stimato fino ad un massimo di 18.968 giorni/uomo.

Alla data attuale non sono invece presenti contratti di collaborazione a titolo oneroso; l'Agenzia valuterà se avvalersi della collaborazione di specifiche professionalità, non presenti al suo interno, per far fronte a determinati compiti e funzioni previsti dal complesso impianto normativo, anche in considerazione delle carenze di organico tuttora sussistenti.



4.5 Lavoro agile e POLA

Premesso quanto si è sinora evidenziato in tema di quantitativi di personale, l'Agenzia, in relazione all'emergenza da COVID-19 dichiarata con DPCM in data 31 gennaio 2020, ha già fatto ricorso all'istituto del lavoro agile nella percentuale media giornaliera di oltre il 50% del personale, a favore in primo luogo dei dipendenti esposti a maggiori condizioni di rischio, con punte medie settimanali anche superiori al 65%.

L'Agenzia procederà ad una valutazione sulla necessaria evoluzione dell'istituto, previa consultazione delle RSU e delle OO.SS. di categoria del personale, ai fini della successiva adozione del POLA, con un adeguamento dei propri modelli organizzativi, anche in relazione a quelli connessi alla fase di lavoro agile applicato tuttora in fase emergenziale, che consenta di misurare l'impatto del POLA sulla performance organizzativa in termini di economicità, efficienza ed efficacia, con accurata verifica delle condizioni abilitanti della suddetta performance organizzativa, della performance individuale, nonché degli altri impatti interni ed esterni, con particolare riguardo alla propria *mission* istituzionale.

5. Le risorse economiche

Attualmente, i costi che l'Agenzia sostiene in relazione al personale in servizio sono diversificati tra quelli concernenti personale appartenente ai ruoli e personale in posizione di comando, distacco o fuori ruolo (tra cui un Dirigente di Seconda fascia con incarico di Prima), per il quale vengono rimborsati alle Amministrazioni di appartenenza i soli costi accessori fissi e liquidati direttamente agli interessati gli emolumenti accessori variabili (buoni pasto, straordinari, rimborsi missioni, fondo risorse decentrate, retribuzione di risultato, etc.), ai sensi degli articoli 113-*bis* e 113-*ter* d. lgs. n. 159/2011.

Come già evidenziato, in funzione dell'aumento all'organico da 30 a 200 unità di personale, il citato articolo 113-*bis* aveva precisato che, sia per i transiti in mobilità ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, sia per il personale inquadrato dall'interno, il passaggio all'Agenzia avrebbe determinato la soppressione del posto in organico nell'amministrazione di provenienza e il contestuale trasferimento delle relative risorse finanziarie al bilancio dell'Agenzia e, quindi, sarebbe avvenuto senza maggiori oneri a carico del bilancio medesimo.

Il legislatore, con il c.d. decreto sicurezza, d.l. 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con modifiche in legge 1 dicembre 2018, n. 132, era poi già intervenuto sul citato articolo 113-*bis*, limitando a 100 -- sul totale delle 170 previste -- le unità di personale da reclutare per il potenziamento dell'organico dell'Agenzia attraverso procedure ordinarie di mobilità, disponendo che le restanti 70 unità vengano reclutate mediante procedure selettive pubbliche, con oneri a carico dell'Agenzia, assicurando la contestuale copertura finanziaria a regime.

Successivamente, infine, con la legge di Bilancio 2020 è stato superato anche il complesso meccanismo ablatorio connesso al reclutamento delle 100 unità tramite procedure di inquadramento e

mobilità, che prevedeva la soppressione del posto in organico nell'amministrazione di provenienza ed il contestuale trasferimento delle relative risorse finanziarie al bilancio dell'Agenzia e il conseguente importo assegnato ammonta a circa euro **4.200.000** annui, al lordo degli oneri a carico dello Stato.

L'articolo 1, comma 168, della legge 27 dicembre 2019, n.160 (legge di bilancio 2020-2022) sia per l'accesso mediante mobilità esterna che per l'inquadramento del personale attualmente in comando ha eliminato l'obbligo di trasferimento delle risorse finanziarie, relative al trattamento economico, da parte dell'amministrazione di origine al bilancio dell'agenzia, autorizzando a decorrere dal 2020 la spesa annua a regime di ulteriori euro 5.280.620 per le restanti 100 unità di personale, incrementando il contributo ordinario a circa **14.800.000,00** euro di cui euro 1.000.000,00 destinati alle spese per la gestione e la conduzione dei beni confiscati (art. 1, comma 454).

Nella tabella che segue sono riportati i costi complessivi della dotazione organica di diritto dell'Agenzia.

Costo del personale (200 unità) - pianta organica a regime				
qualifica	Nr. unita'	costo unitario al lordo oneri stato	costo complessivo al lordo oneri stato	totali oneri al lordo stato
Dirigenti Generale I fascia	4	228.171,00 *	912.684,00	
Dirigente II fascia (a)	15	119.614,00 *	1.794.210,00	
<i>Totale Dirigenti</i>	19			2.706.894,00
Personale Area III (b)	134	52.806,20 *	7.076.031,00	
Personale Area II (c)	47	42.700,59 *	2.2.006.927,73	
<i>Totale Personale contrattualizzato</i>	200			9.082.958,73
Costo annuo complessivo al lordo oneri stato pianta organica				11.789.852,73
* l'importo indicato comprende la quota media procapite relativa ai fondi per la contrattazione integrativa, definiti per ciascuna carriera, come indicato dalla relazione tecnica di accompagnamento al regolamento di organizzazione (DPR n118 del 2018)				

Per quanto concerne poi il personale in posizione di comando, fuori ruolo o distacco, il seguente prospetto fornisce la dimostrazione della piena compatibilità finanziaria degli oneri del predetto personale relativamente agli oneri a carico dell'ente ai sensi dei richiamati articoli 113-bis e 113-ter del decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159.

Costo annuo complessivo al lordo oneri stato fondo risorse decentrate "comandati per 100 unità" (art. 113-bis del CAM) **euro 796.200**

Personale dirigente (retribuzione di risultato) per 10 unità (art. 113-ter CAM) **euro 120.000**

Il costo complessivo teorico massimo relativo alla pianta organica dell'Agenzia, integrata con gli oneri, sempre teorici, complessivi relativi al personale in posizione di comando, distacco o fuori ruolo è, pertanto, di euro 12.706.052,73, pari a circa 85,85% del contributo ordinario previsto per legge.

Ai fini della stima dei costi relativi al personale che svolgerà la propria attività lavorativa in Agenzia, sia in qualità di personale di ruolo sia in comando, è necessario preliminarmente evidenziare che la stima è stata formulata nella prima decade di novembre 2020 e, pertanto, i costi potranno subire nel corso dell'anno 2021 modifiche che saranno oggetto, in tal caso, di specifiche variazioni di bilancio in relazione agli effettivi fabbisogni finanziari.

Come già ampiamente esposto, nel corso del 2021 si tenderà a completare la dotazione organica sulla base delle modifiche al del Codice Antimafia; al riguardo, ai fini della quantificazione della spesa, si è previsto complessivamente, di quantificare la spesa per le 13 unità di riservatari ed eventuali ulteriori 40 transiti per mobilità, stimando il costo per 53 unità di III Area a decorrere dal 1° settembre 2021.

Resta inteso che eventuali ulteriori fabbisogni saranno oggetto di specifica variazione di bilancio avendo l'Agenzia la necessaria disponibilità finanziaria.

Nel corso del 2021 si tenderà inoltre anche a mantenere il contingente di 100 unità di personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo, ferma restando l'eventuale possibilità di avvalersi anche di personale di altre pubbliche amministrazioni ai sensi delle ordinarie normative generali: è previsto un contingente di personale in comando stimato in 52 unità di Area III e di 27 unità di Area II; pertanto, il fondo risorse decentrate per l'anno in argomento è stato stimato per euro 945.000, valore inferiore all'onere complessivo del fondo rispetto alla dotazione organica a pieno regime.

Ci si riserva, tuttavia, la possibilità di richiedere agli organi competenti se l'ulteriore contingente di 100 unità – come sembrerebbe dal tenore della norma – costituisca presupposto per un incremento del succitato Fondo anche delle ulteriori 100 unità rispetto alla dotazione organica a regime.

Gli stanziamenti relativi alle voci di spesa del personale sono stati determinati tenendo conto del prevedibile andamento delle procedure di assunzione che l'Agenzia condurrà nel 2021, in attuazione delle modifiche normative sopra richiamate.

In particolare, lo stanziamento relativo alle retribuzioni del personale dirigenziale è stato quantificato stimando il costo del trattamento stipendiale tabellare di 11 dirigenti, strettamente di ruolo o assunti con incarichi ai sensi del d.lgs. n. 165/2001, art. 19 comma 5-bis e comma 6, in servizio presso l'Agenzia.

La spesa complessiva da sostenersi per tutto il personale sopra menzionato, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, ammonta ad euro 514.074, come evidenziato nella tabella che segue.

Dirigenti di Ruolo ANBSC					
Qualifica	N. unità	Costo Unitario Mensile stipendio tabellare lordo dipendente	Stipendio tabellare e IVC (con 13ma rapportato al periodo)	Contributi previdenziali DATORE %	IRAP %
Effettivi				29,88	8,5
Dirigente Generale	1	4.453,30	58.298,11		
Dirigente di II ^a fascia	3	3.481,60	136.732,83		
fascia 1					
Dirigente di II ^a fascia	7	3.481,60	319.043,27		
fascia 2					
Totale	11		514.074,21	155.721,60	43.696,31

Il personale non contrattualizzato in servizio al 31 dicembre 2020 è composto da 36 unità di Area III e 22 di Area II; Inoltre, in attuazione del comma 2-bis del più volte citato art. 113-bis, è stato quantificato il costo delle 23 unità di personale di Area III da assumere mediante procedure selettive pubbliche, stimando l'assunzione nel mese di luglio del 2021; ciò premesso, la spesa complessiva da sostenersi per tutto il personale sopra menzionato, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, ammonta ad euro 2.417.203,57, come evidenziato nella tabella seguente.

Personale non Dirigente da assumere in mobilità O IN COMANDO CON ONERE TOTALE CARICO dell'agenzia									
Aree	Nr unità	Stipendio tabellare per 13 mesi (*)	Indennità di Amministrazione	TOTALE lordo per dipendente	COSTO UNITARIO	Costo complessivo annuo	Contributi DATORE	IRAP	
							29,88	8,5	
TERZA AREA	40	€ 29.014,77	€ 4.352,34	€ 33.367,11	€ 33.367,11	€ 444.894,73	€ 132.934,55	€ 37.816,05	
SECONDA AREA						€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
Totale	40	dal 1/9/2021				444.894,73 €			
(*) costo medio unitario									
Personale non Dirigente da assumere a seguito di procedura concorsuale									
Aree	Nr unità	Stipendio tabellare per 13 mesi (*)	Indennità di Amministrazione	TOTALE lordo per dipendente	COSTO UNITARIO	Costo complessivo			
TERZA AREA F1	23	€ 24.149,43	€ 3.162,48	€ 27.311,91	€ 27.311,91	€ 314.086,95	€ 93.849,18	€ 26.697,39	
SECONDA AREA F1				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	
dal 1lug2021						314.086,95 €			
Personale non Dirigente assunto in mobilità									
Aree	Nr unità	Stipendio tabellare per 13 mesi (*)	Indennità di Amministrazione	Assegno ad personam	TOTALE lordo per dipendente	Ritenute previdenziali DATORE	Costo complessivo annuo		
Transitati									
TERZA AREA	* 32	€ 29.014,77	€ 4.352,34		€ 33.367,11		€ 1.067.747,36	€ 319.042,91	€ 90.758,53
SECONDA AREA	22	€ 22.511,94	€ 2.811,12		€ 25.323,06		€ 557.107,42	€ 166.463,70	€ 47.354,13
Totale	54						1.624.854,78 €	712.290,34 €	202.626,10 €
(*) costo medio unitario									
TOTALE SPESA stipendi PERSONALE NON DIRIGENTE							2.383.836,46 €	712.290,34 €	202.626,10 €

Per quanto concerne i costi del personale non dirigente assunto in mobilità, si fa presente che la quantificazione è stata fatta su 58 unità tenendo conto che una unità di personale a decorrere dal 1° dicembre del corrente anno, in applicazione del citato art. 19, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 sarà oggetto di contratto dirigenziale a tempo determinato.

E' stato inoltre previsto per il rimborso alle amministrazioni di appartenenza del personale comandato ai sensi dell'art. 113-ter d.lgs. n. 159/2011 lo stanziamento di euro 442.104, relativo agli oneri derivanti dall'utilizzo di 8 unità di personale con qualifica dirigenziale o equiparata ai sensi del medesimo art. 113-ter, comprensivo di oneri accessori e IRAP.

In relazione infine alla previsione normativa contenuta nel comma 4-ter dell'art. 113-bis d.lgs. n. 159/2011, che autorizza l'utilizzo di ulteriori unità di personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo in misura non superiore a 100 unità, di cui non più di 20 appartenenti alle Forze di polizia, è stato quantificato in euro 389.606 l'importo relativo agli oneri del trattamento accessorio, fisso e continuativo, da rimborsare alle amministrazioni di appartenenza in applicazione dello speciale regime economico previsto per tale tipologia di assegnazioni.