

# **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2020-2022**

## Sommario

<b>1. Introduzione .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Assetto dell'Amministrazione .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Risorse umane: dotazione organica e personale in servizio .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Fabbisogno di personale .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 Il fabbisogno di personale con qualifica dirigenziale .....</b>	<b>10</b>
<b>4.2 Il fabbisogno di personale non dirigenziale .....</b>	<b>11</b>
<b>4.3 Personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo. ....</b>	<b>12</b>
<b>5. Le risorse economiche.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Le collaborazioni esterne .....</b>	<b>15</b>

## 1. Introduzione

Il presente Piano dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP) per il triennio 2020/2022 dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (di seguito Agenzia o ANBSC) rappresenta l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021.

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'Agenzia intende seguire in merito al fabbisogno del personale, nel rispetto dei principi della 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'Agenzia è stata interessata nella scorsa legislatura e 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 n. 161 del 2017, come si dirà più diffusamente nel prosieguo, ha elevato da 30 a 200 unità; modifica che ha consentito finalmente all'Agenzia di avere una dotazione di risorse umane sufficiente a garantire il funzionamento dell'apparato e una consistenza adeguata ai numerosi compiti istituzionali che le sono attribuiti dal Codice antimafia e dalla normativa correlata.

Con riferimento proprio alle procedure di inquadramento, in questo ambito non può non farsi immediata menzione della importante novità che, a fine 2019, ha consentito di superare una rilevante criticità presente nella riforma del 2017 che aveva, di fatto, ostacolato l'effettivo popolamento dei ruoli dell'Agenzia. Ci si riferisce alla modifica introdotta dall'articolo 1, commi 168 e 169, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di Bilancio 2020) il quale, per quel che qui più interessa, nello stanziare a favore dell'Organismo apposite risorse finanziarie (poco più di 5 milioni di euro), ha consentito il superamento del cd. meccanismo dello "zainetto", che aveva finito per incidere negativamente sul processo di immissione in organico del personale, e, quindi, di riflesso sullo stesso rilancio dell'Agenzia.

Infatti, va ricordato come, prima della novella legislativa operata dalla legge di Bilancio 2020, il processo di popolamento dei ruoli dell'Agenzia - ad eccezione delle unità di personale da assumere per il tramite di procedure concorsuali pubbliche e di quelle discendenti dai primigeni procedimenti di inquadramento - fosse imperniato, per garantire la sua invarianza finanziaria, sul richiamato meccanismo del cd. "zainetto", in virtù 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, oltre alla necessaria acquisizione del nulla osta da parte delle Amministrazioni di provenienza, che queste ultime dovessero trasferire all'Agenzia le relative risorse finanziarie sopprimendo, al contempo, il corrispondente posto nel proprio ruolo. Ciò ha fatto sì che si siano riscontrate significative resistenze delle Amministrazioni cedenti, che hanno fortemente ostacolato il potenziamento dell'organico dell'Agenzia.

L'aver ora dotato l'Agenzia delle risorse finanziarie necessarie a procedere in autonomia sia al completamento delle procedure di inquadramento, sia all'effettuazione della successiva mobilità ordinaria - e, al contempo, l'aver previsto un'ulteriore "finestra" e l'aver esteso la 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, considerata la situazione oggettiva dell'Agenzia, interessata dal cennato processo costitutivo della originaria dotazione organica, eventuali rimodulazioni dei fabbisogni programmati, nell'ambito del valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, potranno essere pianificate solo al termine di questa importante fase di re-start disposta dal legislatore.

## 2. Assetto dell'Amministrazione

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, come noto, nel decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (c.d. Codice Antimafia di seguito CAM).

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

Come si è già avuto modo di segnalare, 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 ben 170 unità di personale, portando lo stesso da 30 a 200 unità, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non (art. 113-bis, comma 1, d.lgs. 159/2011).

Inoltre, tale legge ha introdotto la possibilità di attribuire fino a ulteriori 10 incarichi speciali di natura dirigenziale alle dirette dipendenze del Direttore, con ciò sottolineandone, implicitamente, il peculiare carattere "fiduciario" (art. 113-ter d.lgs. n. 159/2011).

Il quadro normativo di riferimento è stato, come già accennato, 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 d'urgenza è stato previsto che al richiamato aumento d'organico di 170 unità si provveda per 100 di queste per il tramite delle procedure di mobilità ordinaria - ivi compreso l'inquadramento del personale già in comando presso l'Agenzia - e, innovando su tale punto, per la restante parte mediante procedure selettive pubbliche (art. 113-bis, commi 2-bis e 3, d.lgs. 159/2011).

Per completezza, si soggiunge che il decreto legge ha, altresì, previsto che l'Agenzia possa continuare ad avvalersi, anche a regime e non più 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, di cui sino a 20 appartenenti alle Forze dell'Ordine (art. 113-bis, comma 4-ter, d.lgs. 159/2011).

A coronamento di tale complessivo processo di riorganizzazione, con il regolamento di cui al d.P.R. 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, di cui 4 di livello dirigenziale generale e 15 di seconda fascia.

In tale quadro complessivo, si è inserita l'importantissima novella, di cui si è accennato nel paragrafo introduttivo, recata dalla legge di Bilancio 2020, che nel prevedere lo stanziamento di appositi fondi garantisce la, per così dire, "autonomia", non solo finanziaria, dell'Agenzia nel portare avanti l'articolato processo di popolamento dei propri ruoli. Ciò fa sì che sarà finalmente possibile nel corso del 2020 portare, se non a compimento, quantomeno ad uno stato di attuazione soddisfacente il tanto agognato potenziamento dell'organico dell'Agenzia. Va, per completezza, ricordato che la legge di Bilancio ha, altresì, aperto una nuova "finestra" per il personale già in comando presso l'Organismo, consentendo, al contempo, l'inquadramento nei ruoli anche delle unità che hanno assunto servizio, con tale forma, negli anni 2018 e 2019.

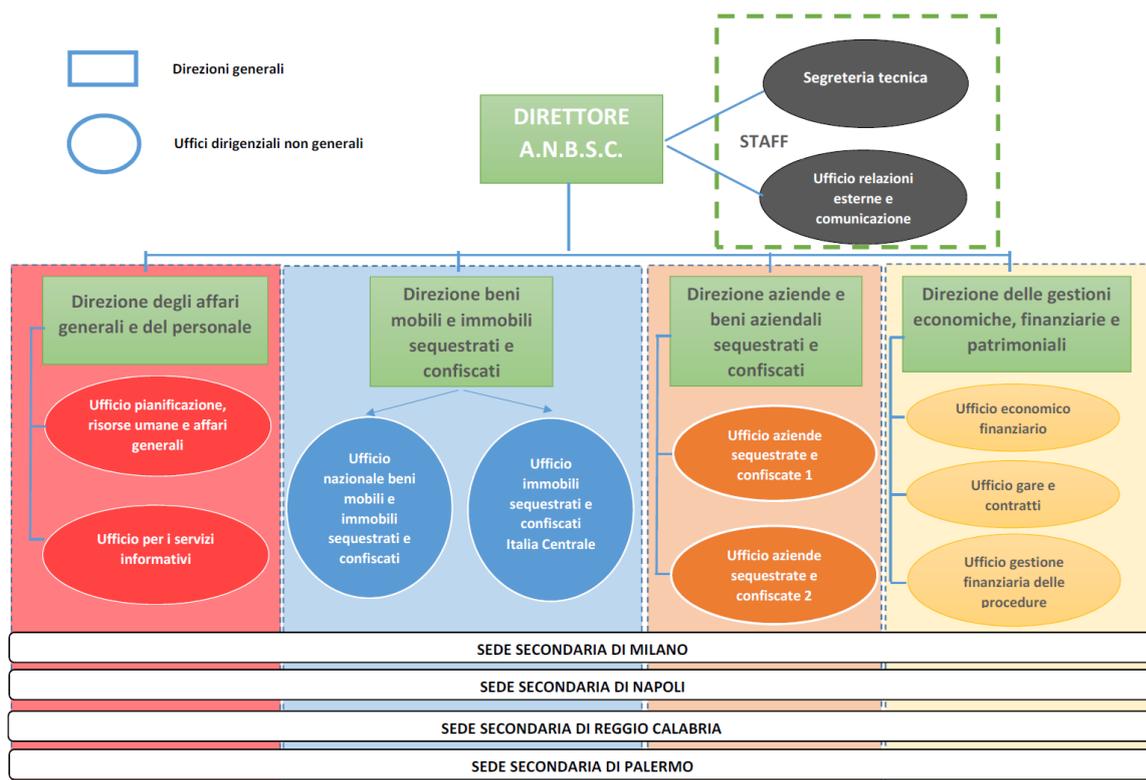
Dal punto di vista organizzativo, l'Agenzia ha una sede principale sita a Roma e quattro sedi secondarie presenti nelle città di Milano, Napoli, Reggio Calabria e Palermo.

E' articolata in 4 Direzioni generali, come di seguito indicate:

- 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).

Con il provvedimento del Direttore del 29 ottobre 2018, prot. n. 47256, era stata definita una prima struttura organizzativa degli uffici dirigenziali non generali e delle strutture di livello non dirigenziale dell'Agenzia ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.P.R. 9 agosto 2018, n. 118. In virtù delle modifiche normative intervenute nel 2018, l'ANBSC ha conseguentemente adottato un nuovo provvedimento di organizzazione (provv. del 2 luglio 2019, prot. n. 29603).

Nell'organigramma che segue viene rappresentata graficamente l'attuale struttura organizzativa dell'Agenzia, 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 di cui si è accennato, prevede che la dotazione dell'Agenzia sia determinata in 200 unità complessive, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non.

Il regolamento di cui al D.P.R. n. 118 del 2018, nel definire i contingenti della nuova dotazione organica dell'Agenzia, ha disposto, come già detto, una nuova articolazione degli uffici dirigenziali prevedendo, nell'ambito della dotazione organica complessiva di 200 unità, 19 posizioni dirigenziali, di cui 4 di livello dirigenziale generale e 15 di seconda fascia e 181 posizioni non dirigenziali, di cui 134 relativa alla terza area funzionale e 47 relative alla seconda area funzionale.

Si riportano le Tabelle allegate al citato regolamento di organizzazione.

Tabella A

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

Tabella B

<b>Qualifiche non dirigenziali</b>	<b>Dotazione organica</b>
Terza area	134
Seconda area	47
<b>Totale</b>	<b>181</b>

Totale dotazione organica: 200 unità.

Il provvedimento di organizzazione adottato dal Direttore dell'Agenzia ha poi previsto l'articolazione territoriale e organica delle Direzioni generali, delle Sedi secondarie, degli uffici e dei servizi, come rappresentata nella tabella seguente.

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

Per quanto concerne la dotazione effettiva di personale, alla data del 1° gennaio 2019 era presente nei ruoli dell'Agenzia una sola unità di personale con qualifica dirigenziale. Nel corso del 2019 è pertanto proseguita l'attività iniziata nel 2018, in attuazione del processo di riforma di fine 2017, di costituzione della dotazione organica dell'Agenzia, pari, come detto prima a 200 unità.

E' stato posto in essere, nel corso del 2019 l'inquadramento prioritario nei ruoli dell'Agenzia del personale "storico" che aveva presentato istanze ai sensi delle primigenie stabilizzazioni del 2011 e del 2012. Tale manovra, che ha complessivamente riguardato, alla data del 31 dicembre 2019, 11 unità di personale - di cui due di livello dirigenziale -, è stata possibile grazie ad un'interpretazione estensiva

delle disposizioni legislative di riferimento che ha consentito all'Agenzia stessa di assumere direttamente i costi del trasferimento attingendo a risorse proprie, già appostate in bilancio a copertura delle primigenie "finestre" di transito. Per accelerare il più possibile le relative procedure è stato, altresì, parzialmente novellato il precedente decreto direttoriale recante la disciplina di tale forma di popolamento dei ruoli.

Sono state, altresì, avviate le procedure di inquadramento del restante personale già in comando, distacco o fuori ruolo presso l'Agenzia che aveva presentato istanza ai sensi della legge 161/2017. Non si è riusciti a completare entro il 2019 tale manovra, riguardante complessivamente 26 unità, proprio in ragione delle già richiamate criticità - in più occasioni precedentemente prefigurate dai vertici dell'Organismo - connesse all'allora esistente assenza di autonomia finanziaria; infatti praticamente tutte le Amministrazioni alle quali è stato chiesto il nulla osta al transito del personale, per il conseguente inquadramento, hanno, seppur con alcuni distinguo, corrisposto negativamente a tali istanze. Ciò per la sostanziale indisponibilità delle diverse Amministrazioni interessate a sostenere il peso, finanziario e amministrativo, della manovra, consistente nel trasferire a questa Agenzia 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 (meccanismo del cd. "zainetto"). Per la descrizione delle attività da porre in essere in attuazione della novella recata sul punto dalla legge di Bilancio 2020, di cui si è accennato prima, si rinvia al paragrafo 4.

Si evidenzia inoltre che nei primi mesi del 2019 sono stati definiti, a seguito di apposita analisi, e conseguente comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, i profili professionali per cui bandire il concorso per la copertura delle 70 unità d'organico da acquisire per il tramite di tale tipologia di procedura.

Sono altresì state 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. In particolare, in ordine cronologico, 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 e al reclutamento e alla gestione del personale, da considerare determinante e imprescindibile nella fase di re-start dell'Organismo. Proprio in ragione dell'importanza e della delicatezza di tale incarico, alla stessa figura 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 avviare a copertura 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, è stato definito, a seguito di apposite interlocuzioni con le Amministrazioni di provenienza, nell'ultimo mese del 2019 il 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, con decorrenza a partire dal mese di gennaio 2020. Si deve, quindi, sottolineare che a partire da tale data per la prima volta, seppur non per il tramite di personale di ruolo e quindi in organico all’Agenzia, tutte e quattro le aree di livello dirigenziale generale dell’Organismo hanno trovato un adeguato presidio delle funzioni ad esse afferenti.

Per quel che concerne 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, dove si concentra un elevato numero di procedure. Inoltre, si è proceduto ad inquadrare nei ruoli dirigenziali due unità di personale già in servizio, con altre forme giuridiche temporanee, presso l’Agenzia, assegnandole ad incarichi interni alla Direzione Generale delle gestioni economiche finanziarie e patrimoniali. Conseguentemente, nel corso del 2019, è salito a tre il numero dei dirigenti di seconda fascia in organico alla 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, altresì, indetta, ai sensi dell’articolo 30 del decreto legislativo 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. All’esito delle suddette procedure, che avverrà nel primo semestre 2020, si potrà considerare conseguito per più della metà l’obiettivo del “popolamento” della dotazione organica relativa ai posti di dirigente di livello non generale. Risulteranno a quel punto, infatti, otto i dirigenti inseriti nei ruoli dell’Agenzia, su una dotazione complessiva pari a quindici unità.

Dal quadro su tratteggiato emerge chiaramente come il complesso delle attività poste in essere nel corso del 2019 abbia contribuito ad assicurare una implementazione della capacità amministrativa e organizzativa dell’Agenzia.

Per completezza si riporta qui di seguito una tabella in cui sono compendiate i dati del personale, in organico e non, dell’Agenzia alla data del 31 dicembre 2019, rapportati a quelli dell’annualità precedente.

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO

	Dotazione organica		Personale in servizio*		Scoperture 2019	Personale in comando da altre Amministrazioni	
	2018	2019	2018	2019		2018	2019
Personale dirigente							
I fascia	4	4	0	1	3	1	2
II fascia	15	15	1	3	12	4	5
<b>Totale dirigenti</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Personale non dirigente							
Area III	134	134	0	5	129	50	63
Area II	47	47	0	4	43	46	41
Area I	0	0	0	0	0	0	
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	
<b>Totale personale non dirigente</b>	<b>181</b>	<b>181</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>172</b>	<b>96</b>	<b>104</b>

\*Escluso il personale in comando da altre Amministrazioni

Le vacanze di organico, pertanto, alla data del primo gennaio 2020 sono rappresentate nella seguente tabella:

<b>Qualifiche dirigenziali</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio</b>	<b>Scoperture</b>
Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali	4	1	3
Dirigenti di seconda fascia - Dirigenti	15	3	12
<b>Totale</b>	19	4	15

<b>Qualifiche non dirigenziali</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Personale in servizio</b>	<b>Scoperture</b>
Terza area	134	5	129
Seconda area	47	4	43
<b>Totale</b>	181	9	172

Per quanto concerne i profili professionali del personale non dirigenziale dell’Agenzia, definiti con provvedimento del Direttore n. 17912 del 23 aprile 2018 a seguito del confronto con le organizzazioni sindacali previsto dall’art. 5 del vigente CCNL e dell’apporto tecnico fornito dall’Aran, nelle more di una definizione più puntuale degli assetti strutturali, si conferma la quantificazione formulata nei precedenti PTFP 2018-2020.

<b>SETTORE TECNICO</b>	
<b>Funzionario informatico (area III)</b>	5
<b>Assistente informatico (area II)</b>	4
<b>Funzionario agrario (area III)</b>	4
<b>Assistente agrario (area II)</b>	4
<b>Funzionario ingegnere - architetto (area III)</b>	6
<b>Assistente geometra (area II)</b>	4

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>	
<b>Funzionario amministrativo (area III)</b>	64
<b>Assistente amministrativo (area II)</b>	21
<b>Operatore amministrativo (area II)</b>	3

<b>SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO</b>	
<b>Funzionario economico finanziario (area III)</b>	37
<b>Assistente economico finanziario (area II)</b>	11

<b>SETTORE TECNICO –PROFESSIONALE</b>	
<b>Esperto d'amministrazione (area III)</b>	18

#### 4. Fabbisogno di personale

Come già accennato, alla data del 1° gennaio 2020 erano presenti nei ruoli dell'Agenzia 12 unità di personale (di cui 3 con qualifica dirigenziale e 9 con qualifica non dirigenziale). Come evidenziato nei numerosi documenti programmatici e funzionali che si sono susseguiti nel tempo (tra gli altri Relazione per la Commissione Parlamentare Antimafia, Piano della performance, Relazione programmatica) nel triennio 2020-2022 proseguiranno le attività, disposte e avviate nel 2018 e nel 2019, per la costituzione della pianta organica originaria dell'Agenzia attraverso gli strumenti individuati dal legislatore, seguendo il percorso già avviato sin dal 2018.

##### 4.1 Il fabbisogno di personale con qualifica dirigenziale

Come 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 primo gennaio 2020, come detto nel paragrafo 3, erano presenti nei ruoli dirigenziali dell'Agenzia:

- per l'incarico di Direttore della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali, 1 dirigente di seconda fascia con incarico di prima fascia a seguito di interpello ex art. 19, comma 5-bis, d.lgs. 165/2001;
- 3 dirigenti di seconda fascia (Sede secondaria di Reggio Calabria, Ufficio gare e contratti e Ufficio gestione finanziaria delle procedure).

La scopertura al primo gennaio 2020 riguardava, quindi, la posizione di 3 dirigenti di prima fascia e di 11 dirigenti di II fascia.

Come prima accennato, nei primi mesi del 2020 si è conclusa 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) e si è proceduto all'inserimento nei ruoli delle cinque unità di livello dirigenziale non generale; nel dettaglio per quattro unità di personale l'effettiva presa in servizio è avvenuta il 4 maggio 2020 e per la restante unità dal 1° giugno. Altre posizioni dirigenziali, proprio al fine di dare una prima risposta alle problematiche operative nascenti dalla quasi assoluta carenza di quadri dirigenziali interni all'Agenzia, risultano, invece, presidiate tramite il conferimento di incarichi speciali ai sensi dell'art. 113-ter d.lgs. 159/2011.

Risulta, pertanto, necessario ricoprire nel triennio in questione prioritariamente le 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) per le quali si è provveduto a pubblicare nel mese di luglio 2020, dopo un interpello interno, un interpello esterno ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001.

Terminata questa prima fase, si procederà a coprire le restanti posizioni dirigenziali attraverso le forme di reclutamento previste dal Codice antimafia e dalle disposizioni normative vigenti di accesso al pubblico impiego.

## 4.2 Il fabbisogno di personale non dirigenziale

Come accennato, la dotazione organica dell'Agenzia prevede 181 unità di personale non dirigenziale di cui 164 appartenente alla terza area funzionale e 47 alla seconda area funzionale.

Alla data del primo gennaio 2020, come accennato al paragrafo 3, risultavano nei ruoli del personale non dirigenziale dell'Agenzia 9 unità, facenti parte del personale "storico" che aveva presentato istanze ai sensi delle primigenie stabilizzazioni del 2011 e del 2012.

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

In virtù dell'importantissima modifica recata sul punto dalla legge di Bilancio 2020, di cui si è parlato in più occasioni, tali richieste sono state rinnovate nei primi mesi del 2020 e si è provveduto ad inquadrare ben 25 unità con differenti decorrenze; in particolare 18 di tali unità sono state inquadrare a partire dal 1° aprile 2020, 3 unità dal 4 maggio e le restanti 4 unità a partire dal 1° giugno. Trattasi di trasferimenti 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'Organismo, sia pure in virtù di provvedimenti "precarì", risale per molte delle unità in questione a diversi anni fa, e, in alcuni casi, all'istituzione dell'Organismo (2010); sicché ciò ha prodotto anche un effetto di condivisione della mission dell'Agenzia, rilevante sul piano motivazionale, che sarà possibile ora conservare e, auspicabilmente, rafforzare con maggiore spirito identitario.

In virtù, poi, dell'apertura, sempre grazie all'intervento operato con la legge di Bilancio 2020, di una 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 tal ultimo riguardo, si sottolinea come ben 35 unità di personale - sulla platea complessiva di 53 potenziali interessati - abbiano presentato la relativa istanza, seppur in alcuni limitati casi formulando talune forme di riserva. Per queste 35 unità di personale nel corso del 2020 verranno poste in essere pertanto le procedure di definizione dell'inquadramento nei ruoli dell'Agenzia.

Per le 70 unità di personale non dirigenziale per le quali la norma prevede che il reclutamento avvenga mediante procedure selettive pubbliche, in conformità alla legislazione vigente in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni (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.

Al riguardo si evidenzia che con nel bando di Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di duemilacentotrentatré posti di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'Area III, posizione retributiva/fascia retributiva F1, o categorie o livelli equiparati, nel profilo di funzionario amministrativo, nei ruoli di diverse amministrazioni (pubblicato nella GU n.50 del 30-06-2020), sono ricomprese ventitre unità da inquadrare, con il profilo di funzionario amministrativo, nell'area funzionale III – F1 dei ruoli dell'Agenzia.

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

La provvista di personale può essere, intanto, perseguita in questa fase anche attraverso altre misure, che non incidono sulla dotazione organica, anzi ne prescindono.

Ci si riferisce al comma 4-ter dell'articolo 113-bis, introdotto dal decreto sicurezza del 2018, il quale prevede che l'Agenzia possa avvalersi di un'aliquota non superiore a 100 unità di personale non dirigenziale, e nei limiti complessivi della stessa quota, di 20 unità di personale delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare in comando o distacco. Inoltre, è stato disposto che il predetto personale sia posto in posizione di comando, distacco o fuori ruolo anche in deroga alla vigente normativa generale in materia di mobilità temporanea e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 14, della legge n. 127 del 1997, conservando lo stato giuridico e il trattamento economico fisso, continuativo e accessorio, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, con oneri a carico dell'amministrazione di appartenenza e successivo rimborso da parte dell'Agenzia all'amministrazione di appartenenza dei soli oneri relativi al trattamento accessorio.

A ciò si aggiunge che allo scopo di garantire la continuità delle attività dell'Agenzia l'art. 113-bis, comma 2, del Codice antimafia prevede che fino al completamento delle procedure di inquadramento e di mobilità, il personale in servizio presso l'Agenzia continua a prestare servizio in posizione di comando, distacco o fuori ruolo senza necessità di ulteriori provvedimenti da parte delle amministrazioni di appartenenza.

Si valuterà, infine, la possibilità di ricorrere allo strumento di cui all'art. 199 del d.P.R. n. 3/1957.

## 5. Le risorse economiche

Attualmente, i costi che l'Agenzia sostiene in relazione al personale in servizio sono diversificati tra quelli concernenti il personale appartenente ai ruoli nonché al personale in posizione di comando / distacco / 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, retribuzione di risultato...), ai sensi degli articoli 113 bis e 113 ter del decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159.

Come evidenziato nei precedenti piani triennali, in funzione dell'adeguamento all'organico previsto dall'art. 113-bis comma 1 del d.lgs. 159/2011, da 30 a 200 unità di personale, i successivi commi del medesimo articolo avevano precisato che, sia per i transiti in mobilità ex art. 30 del D.Lgs.165/2001 sia per il personale inquadrato ai sensi del comma 3 dell'art. 113 bis c.a., il passaggio all'Agenzia determinasse la soppressione del posto in organico nell'amministrazione di provenienza e il contestuale trasferimento delle relative risorse finanziarie al bilancio dell'Agenzia e avviene senza maggiori oneri a carico del bilancio medesimo.

La dimostrazione della sostenibilità degli assetti previsti era stata ampiamente argomentata nella relazione tecnica che ha accompagnato lo schema del nuovo regolamento di organizzazione, e riportata di seguito dalla quale, in estrema sintesi, dalla quale si evince che l'intero organico di personale dirigenziale e non dirigenziale comporta costi che, quantificati al massimo onere, ammontano ad euro **4.365.765,12** al lordo degli oneri a carico dello Stato, al netto delle risorse trasferite ai sensi dell'art. 113 bis, commi 2 e 3, con il sopra menzionato meccanismo dello "zainetto".

La cifra di cui sopra è stata calcolata come segue:

Adeguamento dotazione organica Personale Dirigente Area I	€ 2.706.894,00
Adeguamento compenso accessorio Personale dirigente Area I	€ 195.854,14
Adeguamento dotazione organica Personale contrattualizzato	€ 560.656,98
Adeguamento compenso accessorio Personale contrattualizzato	€ <u>902.360,00</u>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 4.365.765,12</b>

Successivamente 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, è intervenuto sull'articolo 113-bis del Codice antimafia, che reca disposizioni in materia di organico dell'Agenzia, limitando a 100 - su un totale di 170 previste – le unità di personale da reclutare per il potenziamento dell'organico dell'Agenzia attraverso procedure ordinarie di mobilità, disponendo, con la lettera b), che le restanti 70 unità possano essere reclutate mediante procedure selettive pubbliche, con oneri a carico dell'Agenzia, assicurando la contestuale copertura finanziaria a regime.

L'importo assegnato ammonta a circa euro **4.200.000** annui, al lordo degli oneri a carico dello Stato.

Infine, 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.

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

<b>Costo del personale (200 unità) - pianta organica a regime</b>				
<b>qualifica</b>	<b>Nr. unita'</b>	<b>costo unitario al lordo oneri stato</b>	<b>costo complessivo al lordo oneri stato</b>	<b>totali oneri al lordo stato</b>
Dirigenti Generale I fascia	4	228.171,00 *	912.684,00	
Dirigente II fascia ( a )	17	119.614,00 *	2.033.438,00	
<b><i>Totale Dirigenti</i></b>	<b>19</b>			<b>2.946.122,00</b>
Personale area III ( b )	150	52.806,20 *	7.920.930,00	
Personale Area II ( c )	50	42.700,59 *	2.135.029,50	
<b><i>Totale Personale contrattualizzato</i></b>	<b>200</b>			<b>10.055.959,50</b>
Costo annuo complessivo al lordo oneri stato pianta organica				<b>13.002.081,50</b>
* <i>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)</i>				

Per quanto concerne poi il personale in posizione di comando, fuori ruolo o distacco la seguente tabella 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 annui ( ex articolo 113 bis del CAM) 796.200,00**
- **Personale dirigente (retribuzione di risultato) per 10 unità (ex articolo 113 ter del CAM) 120.000,00**

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, fuori ruolo e/o distacco è, pertanto, pari a **13.918.281,50**, importo pari a circa 87% del contributo ordinario previsto per legge.

## 6. Le collaborazioni esterne

Alla data del primo gennaio 2020 è presente un solo contratto di collaborazione a titolo gratuito.

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 su segnalate carenze di organico che ancora caratterizzano l'Agenzia nell'attuale fase di re-start.