**PIANO**

**DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2022-2024**

INDICE

[1. Introduzione PG: 1](#_Toc47514761)

[2. Assetto dell’Agenzia … PG. 2](#_Toc47514762)

[3. Risorse umane: dotazione organica e personale in servizio PG. 4](#_Toc47514763)

[4. I fabbisogni di personale ……. PG. 10](#_Toc47514764)

[4.1 Il fabbisogno di personale avente qualifica dirigenziale…………………………………………………](#_Toc47514765)*PG*. 11

[4.2 Il fabbisogno di personale avente qualifica non dirigenziale ……………………………………….*.PG.* 11](#_Toc47514766)

[4.3 Personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo. *PG.* 13](#_Toc47514767)

**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 16](#_Toc47514768)

## 5.1 Costo teorico dotazione organica e personale in comando, distacco e fuori ruolo…………PG 17

## 5.2 Previsione dei costi del personale per l’anno 2022…………………………………………….………….PG 18

## 5.2.1 Previsione dei costi del personale dirigenziale…………………………………………………….PG 19

## 5.2.2 Previsione dei costi del personale non dirigenziale……………………………………………..PG 20

# *1. Introduzione*

Il presente Piano dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP) per il triennio 2022/2024 dell’Agenzia 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 2021/2023.

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 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’Agenzia è stata interessata sia nella passata legislatura che in quella attuale, da interventi normativi di particolare rilievo dal punto di vista organizzativo e 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 all’Agenzia di contare su una prima dotazione di risorse umane, necessaria a garantire il miglioramento nella gestione dei numerosi e delicati compiti istituzionali che le sono attribuiti dal Codice Antimafia e dalla normativa correlata nonché il funzionamento dell’apparato.

Con riferimento alle procedure di inquadramento va evidenziata una fondamentale novità: si tratta, in particolare, 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’Agenzia apposite risorse finanziarie (circa 5 milioni di euro), ha consentito il superamento del cosiddetto meccanismo dello “zainetto”.

In forza di tale meccanismo, infatti, per garantire l’invarianza della spesa, sia nei confronti del personale da inserire con lo strumento della mobilità, che per quello da inquadrare ai sensi della legge n. 161/2017, era previsto che le Amministrazioni di provenienza dovessero trasferire all’Agenzia le relative risorse finanziarie, con la soppressione, al contempo, del corrispondente posto nella propria dotazione organica.

Ciò aveva impedito di fatto il processo di immissione in organico del personale, - ad eccezione delle unità da assumere tramite procedure concorsuali pubbliche o provenienti dai primigeni procedimenti di inquadramento - incidendo negativamente sul rilancio dell’Agenzia in termini di azione operativa.

È 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 e ancora nel 2021 di procedere realmente nell’inquadramento del personale nei ruoli, raggiungendo, allo stato attuale, la quota complessiva, tra personale dirigente e non dirigente, di 69unità su 200 complessive, a fronte dell’unica unità presente in ruolo alla data del 1° gennaio 2019.

L’aver dotato l’ANBSC delle risorse finanziare 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 – ha consentito di dare effettiva attuazione al progetto riformatore, incidendo sull’andamento della manovra di popolamento dei ruoli, che era stata in precedenza assai critica.

# *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 (di seguito Codice Antimafia o CAM). É un Ente con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa e contabile, 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 di 170 unità di personale, passate da **30 a 200** unità, ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non dirigenziali (art. 113-*bis*, co, 1, CAM).

Inoltre, la legge ha introdotto la possibilità di attribuire **fino a ulteriori 10** incarichi speciali di natura dirigenziale alle dirette dipendenze del Direttore dell’Agenzia, con peculiare carattere “fiduciario” (art. 113-*ter,* CAM).

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, reintrodotto la possibilità di istituire, con delibera del Consiglio direttivo, fino a quattro sedi secondarie.

Nel dettaglio, con il citato strumento legislativo è stata inserita la previsione di provvedere all’aumento d’organico di 170 unità, rispetto alla prevista iniziale dotazione organica di sole 30 unità, con le seguenti modalità: per **100** unità tramite procedure di mobilità ordinaria - ivi compreso l’inquadramento del personale già in comando presso l’Agenzia stessa –, mentre per le restanti **70** unità mediante procedure selettive pubbliche (art. 113-*bis*, commi 2-*bis* e 3, d.lgs. n. 159/2011).

Per quanto concerne la procedura selettiva pubblica essa è attualmente in corso di svolgimento per n. 45 unità non dirigenziali con il profilo di funzionari amministrativi attraverso il concorso RIPAM pubblicato su G.U. e di cui si specificherà meglio nei successivi paragrafi. Per completezza, si soggiunge che il decreto legge sopra citato 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*, co. 4-*ter*, CAM).

A tale contingente si aggiungono le dieci unità di personale dotato di specifiche ed adeguate professionalità che, ai sensi dell’articolo 133-*ter* del CAM, possono operare alle dirette dipendenze funzionali del Direttore dell’Agenzia.

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, ha garantito autonomia, non solo finanziaria, all’Ente nel portare avanti l’articolato processo di popolamento dei propri ruoli.

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, avvalendosi di tale istituto, negli anni 2018 e 2019 e fossero ancora in servizio alla data del 31.12.2019.

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:

1. Direzione degli affari generali e del personale (DAG);
2. Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati (DIC);
3. Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati (DAC);
4. 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 e tenuto conto che con provvedimento direttoriale n. 1566 del 13.01.2021 all’interno della Direzione Generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali è stata apportata una modifica organizzativa e funzionale all’interno dei suoi 3 Uffici, redistribuendo le competenze, delegando all’Ufficio alienazione beni l’esclusiva cura delle procedure di alienazione dei beni destinati alle vendite e affidando tutte le attività inerenti l’approvvigionamento dei beni e servizi nonché la conservazione dei beni mobili e immobili in uso di proprietà dell’Agenzia e dei lavori necessari al funzionamento della stessa all’Ufficio economico finanziario.



***3. Risorse umane: dotazione organica e personale in servizio***

L’attuale quadro normativo, 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

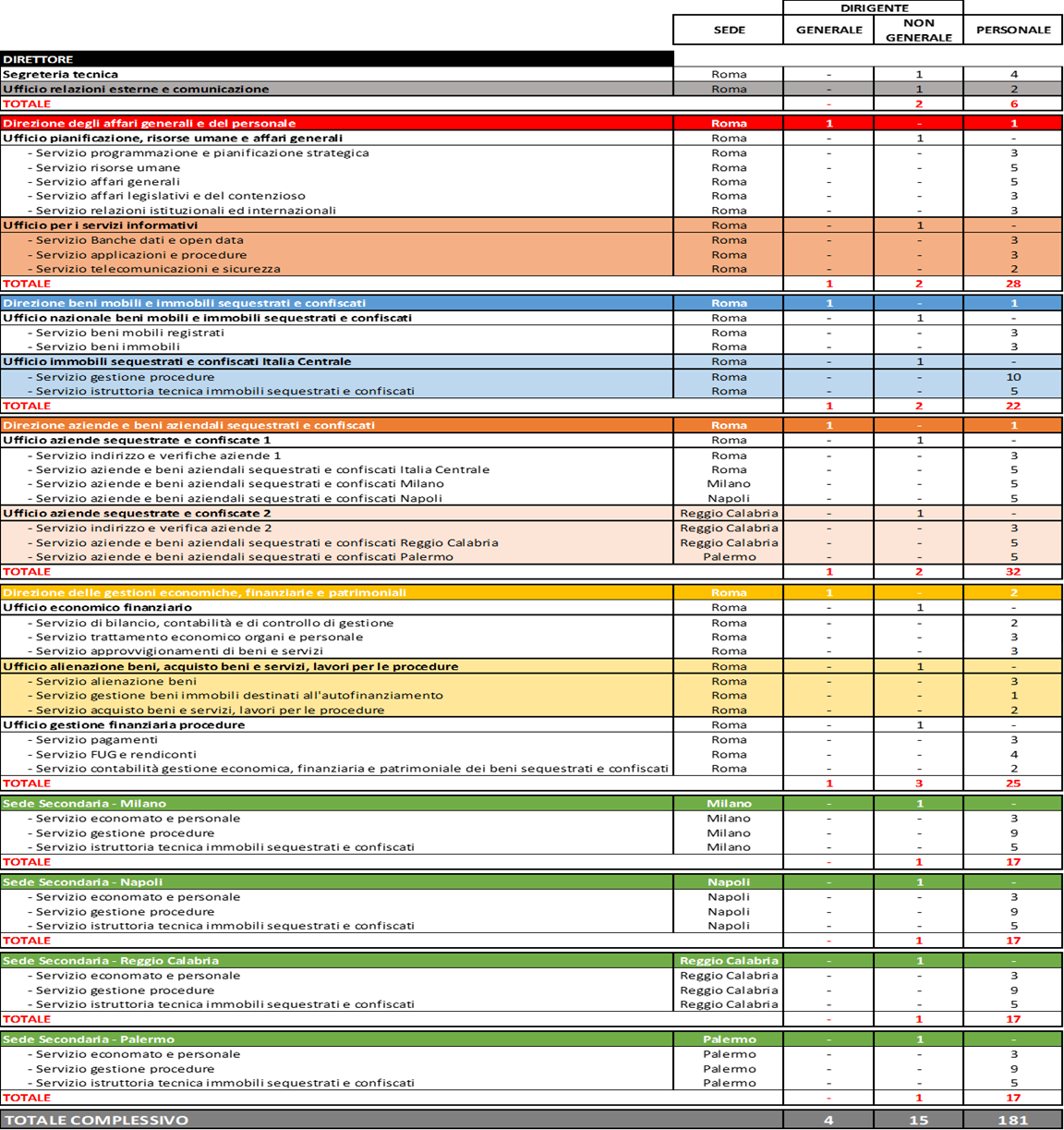
|  |  |
| --- | --- |
| **Qualifiche dirigenziali** | **Dotazione organica** |
| Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali | 4 |
| Dirigenti di seconda fascia – Dirigenti | 15 |
| **Totale** | 19 |

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 n. 29603 del 2 luglio 2019 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 che tiene conto delle citate modifiche apportate dal provvedimento direttoriale n. 1566 del 13.01.2021 all’interno della Direzione Generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali.



Per quanto concerne la dotazione effettiva di personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale, l’anno 2021 ha visto una prosecuzione dell’attività di popolamento dei ruoli dell’Agenzia, secondo il percorso già avviato dal 2018.

In merito al personale con qualifica dirigenziale nell’anno 2021 sono, infatti, proseguite le attività volte a popolare i quadri dirigenziali interni dell’Agenzia, già iniziate nel biennio 2019-2020: a fronte di una dotazione organica di 19 dirigenti, sono attualmente in servizio 19 unità dirigenziali, di cui 9 in ruolo e 10 ad altro titolo.

In particolare, nel corso del 2020, le funzioni di due aree di livello dirigenziale generale, ovvero la “Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati” e la “Direzione aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati”, sono state ricoperte tramite lo strumento del conferimento di *incarichi speciali*ai sensi dell’articolo 113-*ter* del CAM.

L’incarico di Direttore generale della “Direzione delle Gestioni Economiche, Finanziarie e Patrimoniali” è stato assegnato all’esito di una procedura di interpello esterno *ex* articolo 19, co. 5-*bis*, del d.l.vo n. 165/2001.

Pertanto, ad oggi tre delle quattro aree di livello dirigenziale generale previste dal Regolamento di organizzazione e funzionamento interno, seppur non tramite personale di ruolo, hanno trovato un adeguato presidio delle funzioni ad esse afferenti, rimanendo al momento scoperta la sola *Direzione degli Affari generali e del personale*.

A tale proposito si prevede entro il 2° trimestre 2022 di predisporre la procedura per la copertura dell’incarico vacante relativo alla figura apicale di Direttore Generale della Direzione generale degli Affari generali e del Personale, di fondamentale importanza per il buon funzionamento dell’Agenzia, ancor più in considerazione di ulteriori misure di popolamento del personale in ruolo da predisporre per il completamento della dotazione organica e delle scelte conseguenti: nel corrente anno 2021 proprio in considerazione della rilevanza di tale ruolo state attribuite le funzioni *ad interim* al Dirigente Generale della Direzione beni mobili e immobili.

Per quanto attiene agli incarichi di livello dirigenziale non generale, è salito a **10** il numero dei *dirigenti di seconda fascia* in ruolo all’ANBSC: in particolare gli ultimi interventi volti a popolare i ruoli dirigenziali di livello non generale sono stati attuati nel corso 2021.

Ad agosto 2021 è stato infatti coperto il ruolo di funzione dirigenziale non generale per la sede secondaria di **Milano,** mentre nel mese di ottobre 2021 è stata avviata la procedura per la copertura mediante mobilità volontaria esterna ai sensi dell’art. 30 d.l.vo. n. 165/2001 dell’incarico di dirigente dell’Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali con sede in **Roma,** conclusasi nel dicembre 2021 con l’individuazione del nuovo dirigente che ha assunto servizio ed è entrata nei ruoli dirigenziali dell’Agenzia a decorrere dal 15 marzo 2022.

E’ da evidenziare che, al fine di ricoprire, in tempi brevi, Uffici di importanza strategica quali la Segreteria Tecnica del Direttore, l’Ufficio per i servizi informativi e l’ “Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali” nel contempo si è fatto ricorso a *incarichi speciali*, come previsto dall’art. 113-*ter* del CAM.

Oltre a ciò, è da ricordare che già nel 2020, sono stati conferiti n*. 2 incarichi* *dirigenziali non generali r*elativi agli Uffici Aziende di Roma e Reggio Calabria, a seguito di interpello *ex* art. 19, co. 6, d.l.vo n. 165/2001: il primo ad un funzionario di ruolo in Agenzia, il secondo ad un dirigente esterno all’Agenzia.

Pertanto, conclusa la procedura finalizzata alla copertura dell’incarico di dirigente dell’Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali UPRUAG, e prevedendo l’assunzione in ruolo del nuovo dirigente dal 15 marzo 2022, alla data del 1° aprile 2022 risultano presidiati ben *12 posti di funzione dirigenziale di livello non generale* (di cui n. 10 dirigenti di ruolo e 2 incarichi *ex* art. 19, co. 6, d.l.vo. n. 165/2001) e attribuiti 4 incarichi speciali *ex* art. 113 -*ter* CAM (assegnati a 3 viceprefetti e 1 direttore tecnico superiore della P.S. temporaneamente collocati fuori ruolo presso le Amministrazioni di appartenenza).

Relativamente al personale non dirigente, come in precedenza accennato, ai fini del progressivo popolamento dell’Agenzia, sono stati utilizzati tutti gli strumenti previsti e posti a disposizioni dal legislatore.

***In primo luogo*,** a seguito della fondamentale modifica normativa introdotta dall’art. 1, commi 168 e 169, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di Bilancio 2020) è stato possibile, nel corso del 2021, proseguire le già avviate procedure di inquadramento nei ruoli arrivando ad una dotazione organica complessiva pari a n. 64 unità da cui, successivamente, n. 4 unità sono cessate (n. 3 per collocamento in quiescenza e n. 1 per passaggio nei ruoli di altra amministrazione). Pertanto la dotazione organica aggiornata alla data del 31 dicembre 2021, conta ben n**. 60** unità sulle 181 previste dal regolamento di cui al D.P.R. n. 118/2018.

Al fine di completare la dotazione organica (181 unità) sono proseguite le interlocuzioni con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito alle procedure selettive pubbliche per 70 unità di personale non dirigenziale da assumere tramite concorsi ed in particolare per i previsti 45 funzionari amministrativi, all’esito della procedura concorsuale RIPAM (con bando pubblicato nella G.U.R.I – 4^ Serie speciale – n. 50 del 30.06.2020).

A seguito delle rinunce prenderanno servizio in data 1° aprile 2022 n.32 funzionari che saranno distribuiti nelle varie sedi dell’Agenzia e prioritariamente presso le Sedi territoriali, in base alle esigenze della stessa e tenuto conto della graduatoria.

Si prevede, altresì, di procedere allo scorrimento della graduatoria per le rimanenti 13 unità mediante richiesta formale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per le restanti **25** unità, da assumere come previsto dal C.A.M. attraverso procedure selettive pubbliche (residuali rispetto alle 70 unità complessive), si procederà ad utilizzare lo strumento della **mobilità** che costituisce una modalità di selezione privilegiata per l’individuazione di specifici e numericamente limitati profili professionali utili alla complessa e altamente specializzata attività dell’Agenzia, difficilmente reperibili attraverso le procedure concorsuali standardizzate.

*Infine***,** l’Agenzia si avvarrà delle **procedure di mobilità volontaria esterna**, ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come previsto dall’art. 113-*bis*, co. 2, del d.lgs. 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.

Per la descrizione dettagliata delle attività poste in essere al fine di rispondere concretamente alle esigenze di fabbisogno di personale dell’Agenzia, alle quali si è accennato prima, si rinvia al paragrafo 4.

Dal quadro fin qui tratteggiato emerge chiaramente come il complesso delle attività poste in essere nel corso degli anni 2020 e 2021 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 necessarie 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 compendiati i dati del personale, in ruolo e non, dell’Agenzia alla data del 31 dicembre 2021, rapportati a quelli dell’annualità precedente.

**Dotazione organica e personale in servizio**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Dotazione organica | | Personale di ruolo in servizio | | Scoperture | Personale in comando o fuori ruolo da altre Amministrazioni | | | | |
|  | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2021 | 2020 | | | 2021 | |
| Personale dirigente |  |  |  |  |  |  | |  | | |
| I fascia\* | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 | | 3 | | |
| II fascia \*\* | 15 | 15 | 8 | 9 | 6 | 6 | | 5 | | |
| **Totale dirigenti** | 19 | 19 | 8 | 9 | 10 | 10 | | 8 | | |
| Personale non dirigente |  |  |  |  |  | |  | | |  |
| Area III | 134 | 134 | 37 | 40 | 74 | | 43 | | | 40 |
| Area II | 47 | 47 | 21 | 20 | 27 | | 26 | | | 24 |
| Area I | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | 0 |
| Altro (specificare) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | | | 0 |
| **Totale personale non dirigente** | 181 | 181 | 58 | **60** | 113 | | 69 | | | **64** |

\* 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.

\*\* n. 2 incarichi 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 (non conteggiati nella tabella sopraesposta).

Le **vacanze di organico** alla data del 1°aprile 2022, essendo intervenuta l’ultima modifica Il 15 marzo 2022, come sopra già specificato, sono rappresentate nella seguente tabella:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Qualifiche dirigenziali** | **Dotazione organica** | **Personale in ruolo** | **Scoperture** |
| Dirigenti di prima fascia – Dirigenti generali | 4 | 0 | 4 |
| Dirigenti di seconda fascia – Dirigenti | 15 | 10 | 5 |
| **Totale** | **19** | 10 | **9** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Qualifiche non dirigenziali** | **Dotazione organica** | **Personale in ruolo** | **Scoperture** |
| Terza Area | 134 | 40 | 94 |
| Seconda Area | 47 | 20 | 27 |
| **Totale** | 181 | 60 | **121** |

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 121 scoperture complessive tra le due aree, **64** sono state coperte, nel corso del 2021, con il ricorso a tale istituto.

E’ da menzionare inoltre e se ne darà esaustiva spiegazione nel paragrafo 4, che l’Agenzia ha pubblicato sul sito istituzionale, in data 23 dicembre 2020, l’avviso di selezione di personale, avente qualifica non dirigenziale, proveniente da altre pubbliche amministrazioni, di cui avvalersi in posizione di comando, ai sensi dell’art. 113-*bis*, comma 4-*ter*, del d. lgs. n. 159/2011, o di assegnazione temporanea ai sensi dell’art. 30, comma 2-*sexies*, del d. lgs. n. 165/2001 e dell’art. 51 del CCNL 2016 -2018 comparto “Funzioni centrali”: avendo già superato la selezione ed ottenuto il nulla osta n.33 comandati hanno fatto il loro ingresso in Agenzia nei primi 3 mesi del 2022, risanando parzialmente la scopertura sopra evidenziata.

In conclusione è di immediata evidenza l’incremento del personale, dirigenziale e non, transitato nei ruoli dell’Agenzia, che da sole **11** unità nel 2019 ne conta attualmente ben **70,** dirigenti compresi.

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 al precedente 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 attuale, risultano presenti nei ruoli dell’Agenzia complessivamente **70** unità di personale (di cui 10 con qualifica dirigenziale e 60 con qualifica non dirigenziale).

Inoltre, come evidenziato nei numerosi documenti programmatori e funzionali che si sono susseguiti nel tempo, anche nel triennio 2022-2024 proseguiranno le attività già disposte e avviate nel 2018, 2019, 2020 per il popolamento ulteriore richiesto ai fini del completamento della dotazione organica dell’Agenzia così come rimodulata dalla normativa citata fino a 200 unità attraverso gli strumenti individuati dal legislatore, seguendo il percorso già avviato sin dal 2018; per il triennio 2022-2024 si può affermare che sicuramente saranno portate a conclusione le procedure concorsuali con lo scorrimento della graduatoria e la copertura delle restanti 13 posizioni non coperte, a seguito di rinunce relative alla III Area, e saranno intraprese le procedure di mobilità *ex* art. 30 d.lgs. n. 165/2001, come previsto dall’art.113-*bis* del CAM ancora da esperire.

## 

## 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 attuale sono presenti in Agenzia:

* n. **1** dirigente di seconda fascia con incarico di prima fascia *ex* art. 19, comma 5-*bis*, d.lgs. n. 165/2001, con l’incarico di Direttore della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali;
* n. **2** dirigenti con incarico speciale *ex art.113 ter* del C.A.M.quali Direttori generali rispettivamente della Direzione generale Beni Immobili Sequestrati e Confiscati e Direzione Aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati;
* n.**10** dirigenti di seconda fascia in ruolo (4 dirigenti responsabili delle Sedi secondarie di Reggio Calabria, Palermo, Napoli e Milano, 2 dirigenti degli Uffici dirigenziali non generali della Direzione beni mobili e immobili sequestrati e confiscati, 3 dirigenti Uffici dirigenziali non generali della Direzioni gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali, 1 dirigente dell’Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali);
* n. **2** dirigenti di seconda fascia ai sensi dell’art. 19, comma 6, d.lgs. n. 165/2001 dei 2 Uffici dirigenziali della e Direzione Aziende e beni aziendali sequestrati e confiscati;

Pertanto, al 1° aprile 2022, per quanto attiene ai posti di funzione dirigenziale la carenza attiene a posizioni n. **4** dirigenti di prima fascia e di n. **5** dirigenti di seconda fascia; alcune di tali posizioni, come già detto, sono al momento coperte mediante **incarichi speciali** ai sensi dell’articolo 113-*ter* del CAM.

Per quanto attiene, in particolare, agli incarichi di Direttore generale della Direzione generale degli affari generali e del personale, di Direttore generale della Direzione generale delle gestioni economiche, finanziarie e patrimoniali e di Dirigente dell’Ufficio Relazioni esterne si procederà a breve entro il secondo trimestre 2022 attraverso le ordinarie forme di reclutamento previste dalle disposizioni normative vigenti alla copertura dei relativi posti di funzione con personale dirigenziale.

## 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. Ai fini del progressivo popolamento dell’Agenzia, sono stati utilizzati gli strumenti posti a disposizione dal legislatore previsti ai sensi dell’art. 113-*bis* del CAM, ovvero le **procedure di inquadramento** del personale in comando, le **procedure selettive pubbliche** (limitatamente a n. 70 unità della dotazione organica teorica) ed infine le **procedure di mobilità** ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

In *primo luogo*, occorre precisare che la citata legge n. 160/2019 (legge di Bilancio 2020) ha rappresentato una rilevante modifica del Codice Antimafia estendendo la possibilità di transito anche al personale in servizio in posizione di comando, distacco o fuori ruolo alla data del 31 dicembre 2019. In particolare, anche nel corso del primo semestre 2021, è stato possibile proseguire le procedure di inquadramento nei ruoli dell’Agenzia (avviate nel 2018) arrivando ad una dotazione organica complessiva pari a n. 64 unità di cui, successivamente, n. 4 unità sono cessate (n. 3 per collocamento in quiescenza e n. 1 per passaggio nei ruoli di altra amministrazione). Pertanto, l’aggiornamento della dotazione organica alla data del 31 dicembre 2021, ammonta a n**. 60 unità su 181** previste dal regolamento di cui al D.P.R. n. 118/2018.

Per quanto concerne lo strumento delle *procedure selettive pubbliche*, con le quali si arriverà alla copertura di 70 unità di organico come previsto dall’art. 113-*bis*, co. 2-*bis*, del CAM, si rinvia a quanto già detto nel paragrafo precedente.

È da evidenziare che l’incremento del personale in ruolo in Agenzia al 31 dicembre 2021, pari a 60 unità - ad esclusione dei dirigenti che, ai sensi della legge 12 marzo del 1999, n. 68, non rientrano nel computo delle quote d’obbligo - ha comportato l’adempimento dell’obbligo di assunzione, previsto dalla citata norma, delle categorie protette, ampliando la quota di riserva appartenente a tali categorie.

La legge n. 68/1999 stabilisce 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, è stato previsto, nella citata procedura concorsuale, attraverso interlocuzioni con la Funzione Pubblica, un adeguamento della quota d’obbligo *ex* art.3 della sopra indicata legge da riservare alle categorie protette che dunque da n. 1 posto riservato (coperto da un dipendente in servizio) è passata a n**. 4** posti riservati agli invalidi e a n**. 1** riservato alla categoria dei profughi, degli orfani e dei coniugi di coloro che sono deceduti o che risultano grandi invalidi per causa di lavoro, guerra o servizio e le vittime di terrorismo.

Pertanto si prevede di coprire nel corso del 2022 la quota d’obbligo da riservare alle categorie attraverso le assunzioni del concorso RIPAM e scorrimento della relativa graduatoria ovvero attraverso procedure di mobilità intercompartimentale.

Infine, l’Agenzia farà ricorso, presumibilmente nel II semestre del 2022, alle **procedure di mobilità ai sensi dell’art. 30 del** d.l.vo n. 165/2001 come previsto dall’art. 113-*bis*, co. 2, del CAM, 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.

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

Nel corso del triennio in esame la necessaria provvista complessiva del personale continuerà ad essere perseguita anche attraverso personale non ricompreso nella dotazione organica, in 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 unitàdi personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo, e nei limiti complessivi della stessa quota, di 20unità 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, l’Agenzia ha verificato la possibilità di fare ricorso anche all’ordinario istituto dell’assegnazione temporanea, previsto dall’art. 30, co. 2-*sexies*, del d.l.vo. 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.

Quindi per ovviare alle carenze di organico relative, in particolar modo, alle Sedi periferiche, l’Agenzia ha pubblicato sul sito istituzionale in data 23 dicembre 2020 l’avviso di selezione per 65 unità di personale, avente qualifica non dirigenziale, proveniente da altre pubbliche amministrazioni, di cui avvalersi in posizione di comando, ai sensi dell’art. 113-*bis*, comma 4-*ter*, del d. lgs. n. 159/2011, o di assegnazione temporanea ai sensi dell’art. 30, comma 2-*sexies*, del d. lgs. n. 165/2001 e dell’art. 51 del CCNL 2016 -2018 comparto “Funzioni centrali”.

Per la selezione sono pervenute 455 istanze e sono stati auditi 362 candidati. Di essi, avendo ottenuto il nulla osta dalle Amministrazioni di appartenenza, 33 hanno preso servizio nei primi mesi del 2022.

Si precisa che, con l’ingresso del predetto personale a seguito di tale selezione, sarà possibile già dai primi mesi del 2022 un potenziamento, anche oltre i limiti dell’organico, di quelle Sedi territoriali caratterizzate da procedure che, per il livello qualitativo e quantitativo, necessitavano di particolare attenzione.

# 4.4 Collaborazioni esterne

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, nel corso di tutto l’anno 2020 e fino a metà ottobre del 2021, 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 all’80%. Per maggiori dettagli relativi alle linee di azione che l’Agenzia ha inteso seguire nel triennio 2021-2023 in merito al lavoro agile si richiama quanto esposto nel POLA contenuto nel Piano della Performance dell’ANBSC 2021-2023.

La diffusione dell’utilizzo del lavoro agile è stata attuata al fine di ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici pubblici come conseguenza della pandemia da Covid-19 ed è stata consentita da una serie di provvedimenti che hanno semplificato l’accesso al predetto istituto rendendolo, inoltre, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni [decreto legge “Cura Italia” n. 18 del 17 marzo 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27)]. Al riguardo occorre richiamare i principali interventi normativi volti a modificare lo *smart working* emergenziale semplificato.

In primo luogo, si fa riferimento al c.d. Decreto Proroghe, Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56, con il quale è stato consentito alle amministrazioni pubbliche, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), di ricorrere allo *smart working* semplificato, eliminando il vincolo di applicazione ad una percentuale minima del 50% del personale con mansioni che possono essere svolte da casa e lasciando [come è stato previsto dal Decreto Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77 ] ma solo a regime dopo la fine dello stato di emergenza, una soglia – in questo caso minima non massima – del 15% in caso di mancata adozione del POLA.

Successivamente, al fine incrementare l’efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2, con il decreto legge 21 settembre 2021, n. 127, attraverso l’introduzione dell’art. 9-*quinquies* nel decreto legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, è stato esteso a tutti i lavoratori pubblici e privati l’obbligo di possedere ed esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19 (il cosiddetto *green-pass*) per accedere ai luoghi di lavoro e, conseguentemente, per lo svolgimento dell’attività lavorativa dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021.

Nell’ambito di questo quadro normativo si colloca il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 con il quale si è conclusa la fase emergenziale di utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e stabilendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di lavoro tornava ad essere il lavoro in presenza, disciplinando altresì il ricorso al lavoro agile per il personale dell'amministrazione civile nelle more delle eventuali ulteriori indicazioni che dovessero essere fornite con le linee guida. L'accesso al lavoro agile è consentito nei modi e limiti previsti dalla citata norma, dalla singola Amministrazione e previa sottoscrizione di un accordo individuale.

Inoltre, il predetto decreto ha stabilito che, nelle more della disciplina del lavoro agile da parte del Contratto collettivo nazionale, l’accesso alla modalità di lavoro agile avverrà unicamente previa stipula dell’accordo individuale e subordinatamente all’esistenza delle seguenti condizioni:

* non arrecare in alcun modo pregiudizio o ridurre la fruizione dei servizi resi all’amministrazione a favore degli utenti;
* predisposizione da parte delle amministrazioni di piattaforme digitali o di *clouds* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratori e amministrazione;
* previsione di un piano di smaltimento degli arretrati;
* fornitura al personale dei *devices* necessari.

L’Agenzia con il provvedimento direttoriale del 29.10.2021 previa informativa ai sindacati ha introdotto e disciplinato, nelle more della regolamentazione contrattuale e nel persistere dello stato di emergenza, la possibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile con accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro nel rispetto delle condizionalità previste dal citato decreto e permanendo la modalità di lavoro in presenza prevalente rispetto alla modalità di lavoro agile.

Sono in corso, comunque, le trattative per i rinnovi dei contratti pubblici tra Aran e le organizzazioni sindacali, che conterranno, una volta concluse, la regolamentazione puntuale a regime dell’istituto dello *smart- working*.

Le modalità attuative statuite dalle singole amministrazioni confluiranno strutturalmente nel nuovo **PIAO** - **Piano integrato della pubblica amministrazione** [trattasi di un documento di programmazione unico introdotto dal decreto legge n. 80/2021 che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile (POLA), della parità di genere, dell’anticorruzione], e che rappresenterà, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie che l’Agenzia si propone di porre in essere.

In particolare, al fine di rappresentare le scelte di organizzazione degli uffici e le modalità di rientro in ufficio delineate dall’ANBS, si rimanda al relativo PIAO che è attualmente in corso di elaborazione.

# *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, 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, straordinario, 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’ampliamento della dotazione organica 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 venissero 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 con contestuale trasferimento delle relative risorse finanziarie al bilancio dell’Agenzia e conseguente assegnazione ammontante 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 dall’amministrazione di origine al bilancio dell’Agenzia, autorizzando infatti, a decorrere dal 2020, la spesa annua a regime di ulteriori euro 5.280.620 per le restanti 100 unità di personale, con l’incremento del contributo ordinario pari 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).

## 5.1 Costo teorico dotazione organica e personale in comando, distacco e fuori ruolo

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** | | | | |
| *I m p o r t i i n e u r o* | | | | |
| **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 |  |
| ***Totale Dirigenti*** | **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 \* | 2.006.927,73 |  |
| ***Totale Personale contrattualizzato*** | **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 accompagno al regolamento di organizzazione (DPR n118 del 2018).*

Inoltre, al fine di fornire dimostrazione della piena compatibilità finanziaria degli oneri del personale anche relativamente al costo a carico dell’ente ai sensi dei richiamati articoli 113-bis e 113-ter del decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159, si indica il seguente onere complessivo:

* **Art. 113-*bis* del CAM**

**Costo annuo complessivo al lordo oneri stato FRD “comandati per 100 unità” 796.200,00**

* **Art. 113-*ter* del CAM - Personale dirigente (retribuzione di risultato) per 10 unità 120.000,00**

**TOTALE GENERALE 12.706.052,73**

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

## 5.2 Previsione dei costi del personale per l’anno 2022

Come già ampiamente esposto l’anno 2022 si caratterizzerà per il tendenziale completamento, a legislazione vigente, della dotazione organica sulla base delle modifiche del Codice Antimafia.

Gli stanziamenti relativi alle voci di spesa del personale sono stati determinati tenendo conto del prevedibile andamento delle procedure di assunzione che si attueranno nel corso del 2022, in applicazione delle modifiche normative sopra richiamate.

Resta inteso che eventuali ulteriori fabbisogni che emergeranno saranno oggetto di specifiche variazioni di bilancio alla luce del fatto che l’Agenzia può disporre delle necessarie risorse finanziarie.

In particolare, oltre al personale già in servizio al 31 dicembre 2021, si è ipotizzato l’inquadramento nei ruoli di n. 45 unità provenienti dalla procedura concorsuale, nel 1° quadrimestre 2022, con il profilo di funzionario amministrativo, nell’area III – F1.

Inoltre, poiché nel corso del 2022 si provvederà, altresì, ad avviare la procedura di selezione pubblica per la copertura del posto di Direttore della “Direzione degli Affari generali e del personale”, si è ritenuto di prevederne il relativo costo a decorrere al 1° maggio 2022, mentre, per la copertura degli incarichi di dirigente dell’”Ufficio pianificazione, risorse umane e affari generali” e dell’”Ufficio relazioni esterne e comunicazione”, si era prevista la decorrenza della spesa da sostenere nel range temporale afferente il 1° semestre.

Sempre nel corso dell’anno 2022, proseguirà l’attività di ricerca e selezione del personale finalizzata a ricoprire le eventuali posizioni rese vacanti anche a seguito del possibile turn over relativo alle posizioni di comando e si tenderà, quindi, a ricostituire il contingente pari a n. 100 unità di personale non dirigenziale in comando, distacco o fuori ruolo - di cui 20 unità di personale delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare - come previsto dall’art. 113-bis, co. 4-ter, del d.l.vo n.159/2011, ferma restando l’eventuale possibilità di avvalersi anche di personale di altre pubbliche amministrazioni ai sensi delle ordinarie normative generali.

Per questa fattispecie, non potendo prevedere gli ingressi e le uscite che si verificheranno nel corso dell’anno in esame, si fa riserva di operare le eventuali opportune variazioni di bilancio che si dovessero rendere necessarie.

Per quanto concerne la procedura per la selezione di n. 40 unità di personale con qualifica non dirigenziale da assegnare posizione di comando (art. 113bis del CAM) ovvero, in assegnazione temporanea (art. 30, comma 2sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001), si evince che la stessa è stata oggetto di riquantificazione elevandola a **65** unità di personale da reclutare di cui, si è ipotizzato, possano essere n. 47 unità di area Terza e n. 18 unità di Area Seconda da distribuire nelle varie sedi dell’Agenzia.

Per la copertura finanziaria relativa alla suddetta procedura, essendo subordinata la decorrenza al formale assenso delle Amministrazioni di appartenenza, si è ipotizzato per le complessive 65 unità, l’ingresso in questa Agenzia nel 1° trimestre dell’anno 2022.

Per ulteriori 25 unità da assumere a totale copertura della dotazione organica, l’Agenzia intenderà acquisire particolari figure professionali da impiegare in specifici e peculiari settori di attività.

Per questi ultimi, quindi, non è possibile ipotizzare, al momento, una quantificazione della relativa spesa.

## 5.2.1 Previsione dei costi del personale dirigenziale

Lo stanziamento di bilancio per l’anno 2022 relativo alla retribuzione fondamentale del personale dirigenziale è stato quantificato stimando il costo del trattamento stipendiale tabellare di complessivi 15 dirigenti di cui: 9 di ruolo,1 in fuori ruolo e 2 con incarico dirigenziale non generale ai sensi dell’ex art. 19, D.lgs 165/2001, già in servizio presso l’Agenzia, nonché prevedendo l’arrivo di n. 1 dirigente generale a decorrere dal 1° maggio 2022 e n. 2 dirigenti non generali nel 1° semestre del 2022 da inquadrare a seguito di selezione pubblica. La spesa complessiva da sostenersi per tutto il personale sopra menzionato, al netto degli oneri a carico dello Stato, ammonta ad euro 666.625,48 come evidenziato nella tabella che segue:



La voce di spesa relativa al trattamento accessorio variabile del personale dirigenziale è stata quantificata stimando il costo del trattamento accessorio di n. 15 dirigenti, di cui n. 2 appartenenti alla prima fascia, posto che, analogamente al criterio utilizzato per quantificare il trattamento tabellare, la copertura del posto di qualifica dirigenziale di prima fascia avvenga a decorrere dallo 01/05/2022 e che due dirigenti di II^ fascia assumeranno servizio nel corso del 1° semestre 2022. Inoltre, nella stima, sono stati compresi anche n. 7 dirigenti ai quali è stato affidato un incarico speciale ai sensi dell’art. 113 ter del CAM, di cui uno andrà in pensione dal 1° aprile 2022.

Al riguardo si evidenzia che nella quantificazione degli importi da corrispondersi a titolo di retribuzione di posizione di parte variabile e di risultato si è tenuto conto dell’Accordo per il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2017 e 2018, certificato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale previsione è stata stimata in euro 942.515,22 in termini di competenza e in euro 989.335,21 in termini di cassa (al netto degli oneri a carico del datore di lavoro).

## 5.2.2 Previsione dei costi del personale non dirigenziale

Il costo del personale non dirigenziale in ruolo al 31 dicembre 2021 è rilevato su 39 unità di area terza e n. 20 di area seconda, in quanto a un funzionario di ruolo nell’area terza, è stato affidato un incarico dirigenziale ai sensi dell’ex art. 19, co. 6, del d.Lgs. n. 165/2001.

Per effetto della procedura di assegnazione temporanea ai sensi dell’art. 30, comma 2sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001 in atto, come già detto, si è provveduto a quantificare il costo delle 65 unità, in fase di reclutamento, ipotizzando l’assunzione di n. 47 unità di area Terza e n. 18 unità di Area Seconda nel corso del 1° trimestre del 2022, aggiungendo anche il costo di n. 2 unità di area terza già in servizio ai sensi del medesimo comma 2sexies del citato art. 30, per un totale di n. 49 unità di area Terza.

Infine, il costo delle 45 unità di personale di area III da assumere mediante procedure selettive pubbliche, è stato stimato prevedendo l’assunzione nel 1° quadrimestre del 2022.

La spesa complessiva da sostenersi per tutto il personale sopra menzionato, al netto degli oneri a carico dello Stato, ammonta ad euro 4.930.417,25, come evidenziato nella tabella seguente:



In relazione alla previsione normativa contenuta nel comma 4 ter dell’art. 113 bis del decreto legislativo n. 159 del 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 357.438 l’importo relativo agli oneri del trattamento accessorio, fisso e continuativo, comprensivo di oneri riflessi da rimborsare alle Amministrazioni di appartenenza in applicazione dello speciale regime economico previsto per tale tipologia di personale già in servizio.

Al riguardo, fermo restando che il contingente di personale in comando, come sopra evidenziato, è stato stimato per l’anno 2022 in 41 unità di personale appartenente all’area III e in 24 unità di area II, il relativo costo è stato limitato a n. 47 unità in quanto la normativa vigente non prevede per il personale appartenente alle Forze di polizia, pari a 16 unità, alcun onere economico a carico di questa Amministrazione; ciò in quanto il trattamento stipendiale di detto personale non comprende indennità accessorie di tipo fisso e continuativo da rimborsarsi da parte dell’Agenzia.

Inoltre il costo di 2 unità, già in posizione di assegnazione temporanea ai sensi dell’art. 30, comma 2sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001, è stato compreso nel costo della dotazione organica, indicato nella tabella precedente.

La voce di spesa relativa al trattamento accessorio variabile del personale non dirigenziale è stata quantificata sulla base della quota media unitaria di euro 6.000,00 prevista nella relazione Tecnica del D.P.R. 118/2018, stimando la presenza in servizio nell’anno 2022 di una media di n. 226,50 unità di personale (considerando n. 65 unità da assumere in posizione di assegnazione temporanea ai sensi dell’art. 30, comma 2sexies, del decreto legislativo n. 165 del 2001, n. 64 in posizione di comando, n. 45 unità assunte nel 1° quadrimestre del 2022 e n. 59 unità presenti nei ruoli dell’Agenzia). Tale previsione è stata stimata in euro 1.359.000 (lordo dipendente) in termini di competenza ai quali si aggiungono euro 135.386,45 (lordo dipendente) provenienti dai risparmi di spesa per prestazioni di lavoro straordinario non remunerate ai sensi dell’art. 1, comma 870 della legge n. 178 del 2020 ed euro 129.297,18 per risparmi relativi ai buoni pasto non erogati al medesimo personale.

Per quanto riguarda questi ultimi, preme sottolineare che la certificazione da parte dell’Organo di controllo ha riguardato l’importo complessivo di euro 281.649,69, comprensivo anche dei risparmi di spesa rivenienti dai buoni pasto non erogati. La differenza con i risparmi quantificati per prestazioni di lavoro straordinario, pari a euro 146.263,24 (lordo dipendente) trattandosi di un beneficio economico riguardante sia il personale dirigente che quello non dirigente, dovrà attendere l’Accordo decentrato con le OO.SS. dei rispettivi comparti, per poter essere ripartita.

Per la voce *Straordinario per il personale a tempo indeterminato* la previsione è stata stimata in euro 1.272.936 al netto degli oneri a carico dello Stato sia in termini di competenza che di cassa, importo caratterizzato dall’incremento della dotazione organica che si verificherà nel corso del 2022.

**6. Considerazioni conclusive**

L’articolato complesso degli interventi posti in essere in materia di personale ha consentito di pervenire, come si è illustrato, al raggiungimento – seppur parzialmente attraverso misure non di inquadramento stabile – del contingente numerico previsto per gli organici dell’Agenzia dal quadro normativo vigente.

Tale assetto, che pure rispetta la normativa citata, non può, tuttavia, ritenersi sufficiente a fronteggiare le diverse esigenze funzionali ed operative dell’ANBSC, con particolare riferimento alle sempre più puntuale gestione delle procedure di confisca e a specifici segmenti del procedimento istruttorio a tutt’oggi ancora inesplorati.

Ci si riferisce, in particolare, alle attività previste dal Codice antimafia per fornire ausilio al Giudice da parte dell’Agenzia sin dalla fase del sequestro, momento unanimemente ritenuto strategico per impostare efficaci politiche di destinazione dei beni, in grado di assicurarne l’effettivo riutilizzo e la concreta valorizzazione.

Per il raggiungimento di tali obiettivi l’ANBSC dovrà ulteriormente potenziare i propri organici, sia in termini quantitativi, sia con riguardo – come si è accennato – all’acquisizione di specifiche professionalità indispensabili a fornire conoscenze specialistiche che si conta di poter individuare attraverso l’istituto della mobilità.

Tale prospettiva di ulteriore potenziamento, che si auspica di coltivare anche mediante interventi normativi, è in fase di evoluzione e ne sarà dato conto in sede di progressivo aggiornamento del presente Piano dei fabbisogni.

Roma, data del protocollo

IL DIRETTORE

Prefetto Bruno CORDA

FIRMATO