



**AGID**

Agenzia per l'Italia Digitale

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2024-2026**

## Indice

### Sommario

1.	Introduzione .....	3
2.	L’Agenzia per l’Italia Digitale .....	3
2.1.	La normativa di primario riferimento .....	3
2.2.	Criticità .....	4
3.	Il personale dell’Agenzia e i costi .....	5
3.1	L’assetto organizzativo dell’Agenzia .....	5
3.2	La dotazione organica e il costo del personale in servizio .....	5
3.3	Rimodulazione della dotazione organica .....	6
	<i>Tabella 1.A - Dotazione organica in termini di consistenza del personale alla luce del D.P.C.M. 27.03.2017 ...</i>	<i>7</i>
3.4	Ulteriore personale in servizio .....	9
3.5	Distribuzione del personale al 31/12/2023 .....	9
	<i>Tabella 2.A - Distribuzione del personale e posti disponibili al 31 dicembre 2023 .....</i>	<i>1</i>
3.6	Gli incarichi esterni .....	1
4.	Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale .....	1
4.1	Stato di attuazione del D.P.C.M. 11 maggio 2023 .....	1
4.2	Stato di attuazione dei reclutamenti ex lege ai sensi della l. 145/2018 .....	2
4.3	Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2024-2026.....	4
4.4	Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026.....	6
5.	Conclusioni .....	8
	<b>Allocazione finanziaria PTFP 2024-2026 .....</b>	<b>1</b>

## 1. Introduzione

Il presente documento individua il fabbisogno di personale dell’Agenzia per l’Italia digitale (di seguito anche Agenzia o AgID) e la programmazione del relativo reclutamento per il triennio 2024-2026.

Le indicazioni inserite nel presente Piano scaturiscono dall’analisi delle competenze e delle attività dell’Agenzia nonché dalla necessità di garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi strategici concordati con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e, in particolare, con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, nella Convenzione triennio 2024-26 in via di sottoscrizione tra il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega di funzioni in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale e il Direttore generale dell’Agenzia per l’Italia Digitale nonché delle connesse attività e delle relative tempistiche dettate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).

Il Piano è redatto secondo quanto stabilito dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili, degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza con la pianificazione delle attività e tenuto conto delle disposizioni normative in materia di reclutamento del personale nel settore pubblico.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale, delineato in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività dell’Agenzia, risponde ai principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa e costituisce lo strumento imprescindibile per assicurare il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Il Piano si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari e assunzionali e in armonia con gli obiettivi definiti nel Ciclo della performance.

## 2. L’Agenzia per l’Italia Digitale

### 2.1. La normativa di primario riferimento

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è redatto sulla base dei seguenti e principali riferimenti normativi:

1. il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, con particolare e primario riferimento agli artt. 6 e 6-ter recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti *“l’organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* e *“linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*;
2. il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*;
3. il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, con particolare riferimento all’art. 20;
4. il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8 maggio 2018 con cui sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, le

*“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;*

5. il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 maggio 2023, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro dell’Economia e delle Finanze, con particolare riferimento all’art. 23 e alla relativa tabella 30 che autorizzano le assunzioni per l’anno 2022;
6. la legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”*, con particolare riferimento all’art. 1, comma 301 che reca le autorizzazioni assunzionali in favore di AgID;
7. la legge 19 giugno 2019, n. 56 recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*, con particolare riferimento all’art. 3 rubricato *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*, commi 1 e 3;
8. il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito nella legge 113/2021;
9. il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 recante *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79;
10. Il decreto legislativo 27 maggio 2022, n. 82, con particolare riferimento all’art.26 recante Assunzioni Ministero dello sviluppo economico e Agenzia per l’Italia Digitale;

Oltre alla normativa di primario riferimento sopra citata, il presente Piano è redatto in conformità e aderenza al vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 sottoscritto il 9 maggio 2022 e della sequenza negoziale per l’AgID, sottoscritta il 16 luglio 2024.

## 2.2. Criticità

Oltre alla pluralità di compiti da attuare a livello nazionale, all’Agenzia sono assegnati specifici obiettivi strategici e operativi che impattano su una serie di stakeholders istituzionali (pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese) e che necessitano del reclutamento di professionalità aggiuntive dotate di competenze distintive.

L’urgenza di accelerare gli impegni di AGID sulle molteplici linee di azione previste dalle numerose attribuzioni istituzionali e dai progetti in corso di attuazione ha richiesto da parte del personale interno importanti sforzi individuali di adeguamento alle emergenze lavorative e un continuo aggiornamento professionale.

L’esigenza è tuttora fronteggiata solo grazie all’inserimento di professionalità esterne, con prevalente esperienza nell’ambito della gestione di progetti ICT, reclutate mediante incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo a esperti di particolare e comprovata specializzazione, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Dati gli specifici obiettivi istituzionali e strategici dell’Agenzia, e alla luce della realizzazione operativa, permangono numerose **criticità determinate dalla carenza di organico, che attualmente impediscono di garantire efficacia ed efficienza all’azione amministrativa istituzionale dell’Agenzia e minano la corretta implementazione delle attività progettuali previste**. Per affrontare tali criticità l’Agenzia ha più volte sottolineato nelle sedi preposte la necessità di soddisfare il **relevante fabbisogno, sia in termini quantitativi che qualitativi, di risorse umane in grado di fornire un fattivo supporto** all’attuazione dei suddetti obiettivi.

Tanto premesso, si rappresenta altresì che le cessazioni dal servizio sinora intervenute e quelle che interverranno nel triennio 2024-2026 hanno determinato e continueranno a determinare una

sensibile e ulteriore carenza di personale a cui occorrerà necessariamente far fronte con l'assunzione di nuove unità di personale.

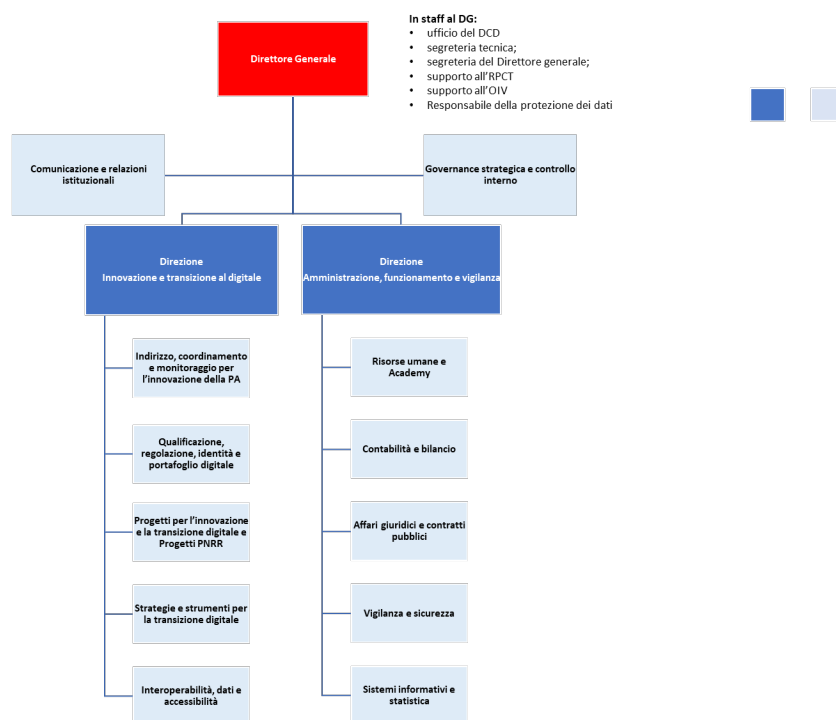
### 3. Il personale dell'Agenzia e i costi

#### 3.1 L'assetto organizzativo dell'Agenzia

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia è stato implementato alla luce del vigente "Regolamento di organizzazione dell'Agenzia per l'Italia Digitale", adottato con le Determinazioni del Direttore Generale n. 575 del 19 ottobre 2021 e n. 601 del 24 novembre 2021 e successivamente approvato con decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale 20 aprile 2022, registrato presso la Corte dei Conti al n. 1274 in data 17 maggio 2022, come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la trasformazione digitale del 13 novembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 293 del 16 dicembre 2023, che approva ulteriori modifiche al citato regolamento di organizzazione dell'Agenzia.

L'assetto organizzativo dell'Agenzia, rimodulato con la Determinazione n. 329 del 31/12/2024, prevede il seguente organigramma:

Organigramma AgID



#### 3.2 La dotazione organica e il costo del personale in servizio

Alla luce delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", la dotazione organica si sostanzia in un "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP". Come chiarito nelle citate Linee di indirizzo, "[...] la spesa per il personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà

di assunzioni consentite [...] non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata". In tale contesto, in sede di stesura del Piano dei fabbisogni di personale, l'Agenzia può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo però sempre la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Con riferimento al corretto computo della dotazione organica in termini finanziari, ci si è riferiti in particolare alle seguenti disposizioni:

- art. 6, comma 2, ultimo periodo del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.: "Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

- paragrafo 2.1, pag. 11 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche": "Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata [...]".

Con riferimento a quanto sopra indicato in merito al computo degli "oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche", **il calcolo della spesa potenziale massima sostenibile è stato effettuato** - nel rispetto delle disposizioni sopra citate e di quanto ulteriormente indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei costi del lavoro pubblico - **in termini puramente teorici e non effettivi, prendendo in considerazione le sole voci relative al trattamento economico fondamentale della posizione giuridico-economica d'ingresso alle singole Aree e, al contrario, escludendo le voci concernenti il trattamento accessorio del personale.**

### 3.3 Rimodulazione della dotazione organica

Con il presente piano viene operata rimodulazione della dotazione organica, adottando contestualmente la nuova dotazione come di seguito specificato.

La rimodulazione proposta è funzione delle seguenti motivazioni:

- maggiore necessità di figure professionali di Categoria III – profilo Funzionario, dettata dalle pressanti esigenze operative cui l'Agenzia, come già rappresentato, è tenuta a fare fronte per ottemperare al proprio mandato istituzionale;
- minore necessità delle unità di personale di Categoria I, alla luce delle sopraggiunte attribuzioni istituzionali e progettuali specialistiche dell'Agenzia;
- necessità di "soppressione di posizioni in altri "profili" (Operatori, Collaboratori, Professional), nel rispetto del principio dell'invarianza finanziaria", al fine di evitare "l'insorgere di posizioni soprannumerarie" (come da parere reso dal MEF - Ufficio 9 dell'Ispettorato Generale

dell'Organizzazione del Personale).

Si premette che la dotazione organica adottata dall'Agenzia come definita dal D.P.C.M. 2017 prevedeva una consistenza di personale di 130 unità così distribuite:

Tabella 1.A - Dotazione organica in termini di consistenza del personale alla luce del D.P.C.M. 27.03.2017

	DOTAZIONE ORGANICA	SUBTOTALI
Dirigenti I fascia	2	14
Dirigenti II fascia	12	
Categoria III*	86	116
Categoria II	24	
Categoria I	6	
<b>TOTALE</b>		<b>130</b>

\*La categoria Terza è stata distinta a scopo puramente descrittivo nel PTFP 22-24 tra i due profili dei Professional (21 unità) e dei Funzionari (65 unità).

La rimodulazione della dotazione organica programmata nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (approvato con D.P.C.M. 11/5/2023), che presupponeva la realizzazione delle progressioni verticali programmate a partire dal 2022, è stata ancora completata solo nel dicembre 2024 con la progressione in Area Assistenti dell'unica unità di personale presente in categoria Prima.

Inoltre, considerato che:

- con la determinazione direttoriale n. 139/2024 del 23 aprile 202 è stata avviata la revisione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia;
- il 16 luglio 2024 è stata firmata la nuova sequenza contrattuale per l'AgID del CCNL 2019-2021;
- con la Determinazione Direttoriale n. 329 del /12/2024 il personale dell'Agenzia è stato reinquadrato nelle nuove famiglie professionali, con la confluenza:
  - o nell'area Elevate Professionalità del personale già in servizio della categoria Terza – profilo Professional,
  - o nell'area Funzionari del personale già in servizio della categoria Terza – profilo Funzionari,
  - o nell'area Assistenti del personale già in servizio della categoria Seconda – profilo Collaboratore area
  - o il completamento delle suddette progressioni verticali ha determinato lo svuotamento della categoria Prima,

l'Agenzia intende ora procedere a rimodulare la dotazione organica in termini di consistenza di personale, nel rispetto delle previsioni di cui alla normativa vigente in materia e delle citate Linee d'indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché del nuovo assetto contrattuale.

Ai fini di tale rimodulazione, il calcolo della spesa potenziale massima, come definita nel precedente paragrafo 3.2, tiene conto dei nuovi importi aggiornati a seguito dell'applicazione della nuova indennità di vacanza contrattuale 2022-2024 con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024.

Nell'ottica dell'invarianza finanziaria, viene quindi assunto come riferimento il valore finanziario

dell'ultima dotazione organica effettivamente adottata (tabella 1.A), che, alla luce dei nuovi importi aggiornati a seguito dell'applicazione della nuova indennità di vacanza contrattuale 2022-2024 con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024, ammonta a **€ 5.329.336,21**, come evidenziato e meglio dettagliato nella tabella sotto riportata:

	CONSISTENZA DI PERSONALE	VALORE FINANZIARIO in €*
Dirigenti I fascia	2	173.981,50
Dirigenti II fascia	12	816.579,36
Categoria III - profilo Professional	21	1.069.860,54
Categoria III - profilo Funzionario	65	2.374.688,55
Categoria II	24	722.594,88
Categoria I	6	171.631,38
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>5.329.336,21</b>

\* importi aggiornati a seguito dell'applicazione della nuova indennità di vacanza contrattuale 2022-2024

**Alla luce di tale necessità vengono apportate le seguenti modifiche alla dotazione organica**, operate con riferimento agli oneri fondamentali e verificabili mediante l'Allegato 3 al presente Piano:

- 6 unità di personale della Categoria I – profilo Operatore (valore finanziario **€ 171.631,38**) vengono sostituite – mediante rimodulazione della dotazione organica - da 4 unità di personale nell'area Funzionari (valore finanziario **€ 146.134,68**);
- le 21 unità di personale della Categoria III – profilo Professional (valore finanziario **€ 1.069.860,54**), vengono ridotte a 14 unità di personale (valore finanziario **€ 713.240,36**); in corrispondenza della riduzione apportata di 7 unità di personale, il cui valore finanziario ammonta a **€ 356.620,18**, la consistenza dell'area Funzionari viene incrementata di 9 unità (valore finanziario **€ 328.803,03**).

Tenendo conto quindi della confluenza delle unità di personale della Categoria III – profilo Professional nell'Area Elevate Professionalità, delle unità di personale della Categoria III – profilo Funzionario nell'Area Funzionari, e della confluenza delle unità di personale della Categoria II – profilo Collaboratore nell'Area Assistenti, la nuova dotazione organica in termini di consistenza di personale a invarianza finanziaria prevede **130 unità**, distribuite come segue:

	CONSISTENZA DI PERSONALE	VALORE FINANZIARIO
Dirigenti I fascia	2	€ 173.981,50
Dirigenti II fascia	12	€ 816.579,36
Area EP	14	€ 713.240,36
Area Funzionari	78	€ 2.849.626,26



Area Assistenti	24	€ 722.594,88
TOTALE	<b>130</b>	<b>€ 5.276.022,36</b>

### 3.4 Ulteriore personale in servizio

Per completezza e chiarezza espositiva, si evidenzia che alla consistenza del personale come sopra individuata, l'art. 66 del D. Lgs. 217/2017 affianca n. **40 unità** di personale di altre amministrazioni statali, in posizione di comando o fuori ruolo, che l'Agenzia può utilizzare in aggiunta alla propria dotazione organica in termini di consistenza del personale (c.d. comandi CAD). Il suddetto personale conserva il trattamento economico in godimento, limitatamente alle voci fisse e continuative, con oneri a carico delle amministrazioni di provenienza sia in ragione degli emolumenti di carattere fondamentale che per gli emolumenti accessori di carattere fisso e continuativo. Solo gli altri oneri relativi al trattamento accessorio sono posti a carico dell'Agenzia.

Di tali unità di personale sono in servizio alla data di redazione del presente Piano **n. 15 unità**.

Si specifica, inoltre, che l'Agenzia ha ricevuto autorizzazione legislativa ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato **n. 67 unità di personale** da inquadrare nell'Area Terza, profilo di Funzionario F1 (in corso di reclutamento), da impiegarsi unicamente per le specifiche attività del P.N.R.R. di cui l'Agenzia è stata incaricata, con specifico e separato finanziamento ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Di tali unità di personale, sono ancora in servizio alla data di redazione del presente Piano **n. 30 funzionari**.

### 3.5 Distribuzione del personale al 31/12/2023

Di seguito si evidenzia l'effettiva distribuzione del personale al 31 dicembre 2023:

Tabella 2.A - Distribuzione del personale e posti disponibili al 31 dicembre 2023

<i>Categorie di personale</i>	<i>(A) Dotazione organica in termini di consistenza di personale (2019)</i>	<i>(B) Nuova dotazione post-rimodulazione</i>	<i>(C) Personale di ruolo in servizio in AgID</i>	<i>(D) Personale di ruolo in comando OUT presso altre PA/ aspettativa</i>	<i>(E = C+D) Appartenenti al ruolo AgID a tempo indeterminato</i>	<i>(F) Personale in comando ordinario IN AgID da altre PA</i>	<i>Comandi CAD</i>	<i>(G) Tempi determinati non computabili nel ruolo</i>	<i>(H = B-E) TOTALE DEI POSTI DI RUOLO DISPONIBILI AL 31.12.2023</i>
DIRIGENTI I FASCIA	2	2	0	0	0	0	0	0	2
DIRIGENTI II FASCIA	12	12	6	1	7	1	0	1	5
CATEGORIA TERZA Profilo PROFESSIONAL	86	15	10	1	11	0	0	0	4
CATEGORIA TERZA Profilo FUNZIONARI		77	56	2	58	1	8	29	19
CATEGORIA SECONDA Profilo COLLABORATORI	24	24	19	1	20	0	2	3	4
CATEGORIA PRIMA Profilo OPERATORI	6	0	1	0	1	0	0	0	0
<i>Totali</i>	<i>130</i>	<i>130</i>	<i>92</i>	<i>5</i>	<i>97</i>	<i>2</i>	<i>10</i>	<i>33</i>	<i>34</i>

Dalla tabella 2.A emerge un sottodimensionamento, per un totale di posti vacanti nel ruolo al 31/12/2023 pari a 34 su 130 unità di personale previste dalla dotazione organica, e con ulteriori dimissioni o collocamenti a riposo già intervenuti o previsti nel corso dell'anno 2024.

La situazione descritta dai dati sopra riportati determina l'urgente esigenza di reclutare nuove unità di personale e - nel caso di specie, in ossequio al mandato dell'Agenzia e al ruolo chiave che la vigente normativa ha assegnato all'AgID nel processo di trasformazione digitale del Paese, la necessità di predisporre un piano di reclutamento volto **alla ricerca e alla valorizzazione di specifiche professionalità con esperienza ed elevate competenze in materia di digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici, gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, attività ispettiva e di vigilanza.**

### 3.6 Gli incarichi esterni

Alla data del 31 dicembre 2023 erano attivi n. **24** incarichi di collaborazione ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, stipulati ex art. 7, comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Tali contratti, finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione tecnologica, sono dotati di specifico finanziamento e non gravano sui costi di funzionamento, ai sensi dell'art. 1, comma 188 della legge 266/2005.

## 4. Il fabbisogno di personale: la programmazione triennale

### 4.1 Stato di attuazione del D.P.C.M. 11 maggio 2023

Di seguito si illustra lo stato di attuazione delle assunzioni previste nel PTFP 2022-2024, già autorizzate con D.P.C.M. 11/05/2023 per un ammontare di **€ 754.061,26.**

Qualifiche	N. assunzioni programmate	Tipologia di reclutamento	Valore economico unitario	Stato effettuazione e n. unità effettive	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	Oneri effettivi a regime	Residuo
Dirigente II fascia	1	mobilità onerosa	€63.836,91	1 mobilità effettuata nel corso dell'anno <b>2023</b>	€ 63.836,91	€ 63.836,91	€ 0
Funzionario	3	mobilità onerosa	€ 35.354,91	1 (F6) effettuata a dicembre <b>2022</b> , 2 due mobilità (F4) effettuate nel corso dell'anno <b>2023</b>	€ 106.064,73	€ 106.064,73	€ 0
Funzionario	2	Stabilizzazioni art. 20, co.1 e 2 d.lgs 75/2017	€ 35.354,91	2 effettuate nel corso del <b>2023</b>	€ 70.709,82	€ 70.709,82	€ 0
Collaboratore	3	progressioni fra le aree	€ 1.454,33	2 effettuate nel corso dell'anno <b>2023</b> e 1 nel corso dell'anno <b>2024</b>	€ 4.362,99	€ 4.362,99	€ 0
Collaboratore	5	mobilità onerosa	€ 29.136,98	2 (F1 e F5) effettuate a dicembre <b>2022</b> , 2 (F3 e F4) effettuate nel corso dell'anno <b>2023</b>	€ 145.684,90	€ 116.547,92	€ 29.136,98

Funzionario	5	progressioni fra le aree	€ 6.217,92	5 effettuate a dicembre 2023 con decorrenza gennaio <b>2024</b>	€ 31.089,60	€ 31.089,60	€ 0
Professional	3	progressioni fra le aree	€ 13.947,16	2 effettuate nell'anno <b>2024</b>	€ 41.841,48	€ 27.894,32	€ 13.947,16
Funzionario	6	scorrimento graduatoria	€ 35.354,91	1 effettuata e 5 da effettuare nel corso dell'anno <b>2024</b>	€ 212.129,46	€ 212.129,46	€ 0
TOTALE ONERI DPCM 11/5/2023					<b>€ 675.719,89</b>	<b>€ 632.635,75</b>	<b>€ 43.084,14</b>

Dal prospetto sopra riportato si evince che rispetto alla disponibilità residua rispetto al budget (**€ 754.061,26**) indicata nel DPCM di **€ 78.341,37** sussistono ulteriori residui di spesa derivanti:

- a) dalla mancata effettuazione della Progressione Verticale dal profilo Funzionario al profilo Professional (valore finanziario da D.P.C.M. 11/5/2023 **€ 13.947,16**)
- b) dalla mancata mobilità onerosa di cui al punto 8 (valore finanziario da D.P.C.M. 11/5/2023 **€ 29.136,98**).

Il valore complessivo della disponibilità residua del budget pregresso autorizzato con DPCM 11/5/2023, a valle delle assunzioni del 2024, ammonta pertanto a complessivi **€ 121.425,51**, i quali vengono rimodulati nel presente piano come al successivo par. 4.4.

## 4.2 Stato di attuazione dei reclutamenti ex lege ai sensi della l. 145/2018

Lo stato di attuazione dei reclutamenti già previsti a valere sulle risorse ex l. 145/2018, le quali ai sensi del comma 301 dell'art. 1 per l'Agenzia per l'Italia Digitale ammontano a decorrere dall'anno 2020 a € 2.260.705, è evidenziato nel prospetto sotto riportato. Le assunzioni a valere su tali risorse sono sintetizzate di seguito:

- n° **5 dirigenti di II fascia** tramite concorso pubblico gestito da AgID, il cui reclutamento è avvenuto per una unità nell'anno **2021** e per 4 unità nell'anno **2022**;
- n° **14 funzionari F1 stabilizzati**, dei quali 10 nel corso dell'anno **2022** e 4 nel corso dell'anno **2024**;
- n. **6 funzionari F1** tramite scorrimento di graduatorie di altre amministrazioni mediante la Commissione per l'attuazione del progetto RIPAM, di cui alla nota autorizzatoria del Dipartimento della Funzione Pubblica Prot. AgID n. 8303 del 17 luglio 2020:
  - 2 acquisiti nel corso dell'anno **2022**;
  - 4 acquisiti nel corso dell'anno **2023**;
- **1 dirigente amministrativo di II fascia** reclutato attraverso l'8° corso-concorso indetto dalla SNA Scuola Nazionale dell'Amministrazione, autorizzato con D.P.C.M. 31 marzo 2020, contrattualizzato nell'anno **2024**.

Di seguito si riporta il prospetto riassuntivo delle assunzioni effettuate con la relativa quantificazione costi per annualità, come da comunicazione ai sensi dell'art. 1, comma 302 della legge 30.12.2018, n. 145. inerente alla ricognizione dello stato di attuazione dei reclutamenti ai sensi del medesimo articolo di legge, inviata al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, Ufficio II, e al Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico e Ufficio per i concorsi e il reclutamento con nota prot. AgID n. 9946 del 12/6/2024,

facendo seguito alle note prot. AgID n. 14295 e 14296 del 13 luglio 2022 e alla nota prot. AgID n. 7376 del 22 aprile 2024, comunicazione positivamente riscontrata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, Ufficio II con nota prot. MEF RGS 186289 del 18/07/2024:

Inquadramento	Data assunzione/Data cessazione	Quantificazione oneri assunzionali anno 2021	Quantificazione oneri assunzionali anno 2022	Quantificazione oneri assunzionali anno 2023	Quantificazione oneri assunzionali anno 2024*	Quantificazione oneri assunzionali anno 2025*
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	01/04/2021	96.560,05 €	131.222,63 €	131.222,63 €	136.186,14 €	136.186,14 €
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	16/05/2022		81.704,66 €	131.222,63 €	136.186,14 €	136.186,14 €
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	03/10/2022		32.186,68 €	131.222,63 €	136.186,14 €	136.186,14 €
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	01/07/2022 31/12/2022		64.373,37 €			
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	16/01/2023			126.270,83 €	136.186,14 €	136.186,14 €
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	22/01/2024				128.477,49 €	136.186,14 €
CCNL personale dell'Area Funzioni centrali/Dirigente di II fascia	01/11/2022		22.283,09 €	131.222,63 €	136.186,14 €	136.186,14 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/05/2022		32.520,17 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	12/12/2022		3.048,77 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/01/2023 16/04/2023			13.211,32 €		
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	01/09/2023			18.292,60 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	01/08/2023			22.357,62 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/01/2023			51.829,02 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/01/2023			51.829,02 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/05/2022		32.520,17 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	02/05/2022		35.568,93 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	01/07/2022		26.422,64 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	02/05/2022		35.568,93 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	02/05/2022		35.568,93 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	16/05/2022		32.520,17 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	28/07/2022		23.373,87 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	09/05/2022 - 30/06/2023**		34.552,68 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	01/07/2022		41.666,47 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	02/05/2022 31/12/2022		4.065,02 €			
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	15/04/2024				39.465,29 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	15/04/2024				39.465,29 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	15/04/2024				39.465,29 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	15/05/2024				34.272,49 €	55.043,69 €
CCNL comparto Funzioni Centrali Terza categoria/Funzionario/F1	02/05/2022		35.568,93 €	53.861,53 €	55.043,69 €	55.043,69 €
<b>Totale</b>		<b>96.560,05</b>	<b>704.736,11 €</b>	<b>1.455.019,28 €</b>	<b>1.842.775,58 €</b>	<b>1.917.990,64 €</b>
<b>Budget annuale ex lege</b>		<b>2.260.705,00 €</b>	<b>2.260.705,00 €</b>	<b>2.260.705,00 €</b>	<b>2.260.705,00 €</b>	<b>2.260.705,00 €</b>
<b>Residuo</b>		<b>2.164.144,95 €</b>	<b>1.555.968,89 €</b>	<b>805.685,72 €</b>	<b>417.929,42 €</b>	<b>342.714,36 €</b>

\* Come da nota DFP-0081835-P-22/12/2023 e nota prot. MEF-RGS n. 42743 del 04/03/2024

\*\*Risorsa cessata dopo il periodo di prova. Costo complessivo considerato come risparmio da cessazione budget 2024 per cessazioni intervenute nel 2023

### 4.3 Le risorse disponibili per il reclutamento di personale nel triennio 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 l'onere per l'assunzione di personale è finanziato con le seguenti risorse finanziarie, individuate sia ai sensi della normativa vigente in materia di autorizzazioni assunzionali sia sulla base delle facoltà assunzionali nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56.

Per quanto concerne i risparmi di spesa da turn over, gli stessi così individuati alla luce delle cessazioni già intervenute e ulteriormente previste nel triennio in corso (escluse le mobilità):

#### ▪ 2024

Cumulo risorse derivanti da cessazioni intervenute negli anni 2022 e 2023 (budget assunzionale relativo all'anno 2024):

##### - Cessazioni anno 2022 – budget 2023

n. 3 unità di personale di Categoria Terza, profilo Funzionario:

<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
Cat. III, F1	Dimissioni	€ 36.533,67
Cat. III, F7	Collocamento a riposo	€ 36.533,67
Cat. III, F6	Collocamento a riposo	€ 36.533,67

- n. 2 unità di personale di Categoria Terza, profilo Professional:

<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
Cat. III, Area Professional, F7	Collocamento a riposo	€ 50.945,74
Cat. III, Area Professional, F6	Dimissioni	€ 50.945,74

- n. 1 unità di personale di categoria Dirigente di II fascia:

<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
Fascia II	Collocamento a riposo	€ 68.048,28

per un totale complessivo a valere sul budget 2023 di € 279.540,77;

##### - Cessazioni anno 2023 – budget 2024

- n. 4 unità di personale di Categoria Terza, profilo Funzionario:

<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
Cat. III, F5	Collocamento a riposo	€ 36.533,67
Cat. III, F1	Dimissioni	€ 36.533,67
Cat. III, F6	Dimissioni	€ 36.533,67
Cat. III, F1	Dimissioni	0**

\*\* categoria protetta

- n. 3 unità di personale di Categoria Terza, profilo Professional:

<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
Cat. III, Area Professional, F7	Collocamento a riposo	€ 50.945,74

Cat. III, Area Professional, F8	Collocamento a riposo	€ 50.945,74
Cat. III, Area Professional, F8	Collocamento a riposo	€ 50.945,74

per un totale complessivo a valere sul budget 2024 di **€ 262.438,23**.

Il cumulo delle risorse derivanti da cessazioni intervenute negli anni 2022 e 2023, già asseverato, ammonta pertanto a € 541.979,00.

▪ **2025**

Presunte cessazioni nel corso dell'anno 2024 (budget assunzionale relativo all'anno 2025), così individuate:

- n. 5 unità di personale di categoria Terza, profilo Funzionario

<b>Ultimo giorno lavorativo</b>	<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
31/12/2023	Cat. III, F6	Dimissioni	€ 36.533,67
31/01/2024	Cat. III, F7	Collocamento a riposo	€ 36.533,67
29/02/2024	Cat. III, F5	Collocamento a riposo	€ 36.533,67
30/09/2024	Cat. III, F5	Dimissioni	€ 36.533,67
30/09/2024	Cat. III, F6	Dimissioni	€ 36.533,67

- n. 3 unità di personale di categoria Terza, profilo Professional

<b>Ultimo giorno lavorativo</b>	<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
30/11/2024	Cat. III Professional, F6	Collocamento a riposo	€ 50.945,74
31/07/2024	Cat. III Professional, F6	Collocamento a riposo	€ 50.945,74
31/01/2024	Cat. III Professional, F8	Collocamento a riposo	€ 50.945,74

- n. 1 Dirigente di II fascia

<b>Ultimo giorno lavorativo</b>	<b>Posizione</b>	<b>Motivo della cessazione</b>	<b>Risparmio*</b>
30/04/2024	II fascia	Collocamento a riposo	€ 68.048,28

per un totale complessivo a valere sul budget 2024 di € 403.553,85.

**\*valori aggiornati a seguito dell'applicazione della nuova IVC 2022-2024 con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024.**

▪ **2026**

Per l'anno 2025 (budget assunzionale relativo all'anno 2026) non sono ad oggi previste cessazioni.  
Tot.: € 0.

*NB: Le risorse finanziarie per i reclutamenti previsti nel biennio 2025 - 2026, in ogni caso, saranno nuovamente conteggiate nei prossimi aggiornamenti del Piano, sulla base delle assunzioni programmate e non realizzate nelle annualità precedenti e alla luce di ulteriori eventuali cessazioni.*

L'onere per l'assunzione di personale è finanziato altresì dalle seguenti risorse:

- **BUDGET GIA' AUTORIZZATO: €121.425,51**, quale cumulo dei residui del budget pregresso già autorizzato con DPCM 11/5/2023, meglio dettagliati al par. 4.1, dei quali si chiede contestualmente la rimodulazione;

- **BUDGET EX LEGE: € 342.714,36** quale residuo, a valle delle assunzioni effettuate o pianificate nel 2024, dell'importo annuo di € 2.260.705 stanziato per l'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigenziale a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 301, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, come già specificato al paragrafo 4.2.

#### 4.4 Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026

Il presente paragrafo riepiloga il piano assunzionale individuato sulla base delle esigenze sopra esposte per il triennio 2024-2026.

Per maggiore precisione si ricapitolano anzitutto le **procedure di assunzione già avviate o pianificate nell'anno 2024 a valere su budget già autorizzato o ex lege** (cfr. Capitolo 4 parr. 4.1 e 4.2):

ANNO DI ASSUNZIONE	CAUSALE	INQUADRAMENTO	NUMERO	ONERI	RISORSE
2024	Progressione verticale	Funzionario	5	€ 31.089,60	Budget DPCM 11/5/2023
2024	Scorrimento graduatorie	Funzionario	6	€ 212.129,46	Budget DPCM 11/5/2023
2024	Progressione verticale	Elevata Professionalità	2	€ 27.894,32	Budget DPCM 11/5/2023
2024	Progressione Verticale	Assistente	1	€ 1.502,89	Budget DPCM 11/5/2023
2024	Corso-concorso SNA	Dirigente	1	Cfr. prospetto costi 145/2018	Budget ex L. 145/2018
2024	Stabilizzazione	Funzionario	4	Cfr. prospetto costi 145/2018	Budget ex L. 145/2018

Le ulteriori assunzioni pianificate nell'anno 2024 sono le seguenti:



ANNO DI ASSUNZIONE	CAUSALE	INQUADRAMENTO	NUMERO	ONERI (netto Stato)	RISORSE
2024	Mobilità	Funzionario	3	€ 117.363,87	Budget 2023-24
2024	Concorso/scorrimento graduatoria	Funzionario	2	€ 73.067,34	Budget 2023-24
2024	Concorso/scorrimento graduatoria	Professional	2	€ 101.891,48	Budget 2023-24
2024	Concorso/scorrimento graduatoria	Assistente	4	€ 120.432,48	Budget 2023-24

Si precisa che nel medesimo anno 2024 è stata pianificata l'assunzione di **3** unità di personale appartenente alle c.d. categorie protette di cui all'art. 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68 a copertura delle quote d'obbligo previste dalle vigenti disposizioni di legge, da inquadrare nella Categoria II, Profilo Collaboratore F1 con competenze amministrative funzionali ai compiti istituzionali dell'Agenzia. Gli oneri per tali assunzioni sono da considerare ai sensi di legge **out budget**. Di tali unità di personale, **2** sono state già assunte alla data di redazione del presente piano.

Le assunzioni pianificate nell'anno 2025 sono le seguenti:

ANNO DI ASSUNZIONE	CAUSALE	INQUADRAMENTO	NUMERO	ONERI	RISORSE
2025	Concorso/Scorrimento graduatoria	Funzionario	4	€ 146.134,69	Budget 2025
2025	Progressione verticale	Funzionario	4	€ 25.702,23	Budget 2025
2025	Corso-concorso SNA	Dirigente	2	€ 262.445,26*	Budget ex L. 145/2018

\*ai sensi della l. 145/2018, art. 1., comma 302 viene considerata la spesa annua lorda

Le assunzioni pianificate nell'anno 2026 sono le seguenti:

ANNO DI ASSUNZIONE	CAUSALE	INQUADRAMENTO	NUMERO	ONERI	RISORSE
2026	Progressione verticale	Elevata Professionalità	1	€ 14.412,07	Budget DPCM 11/5/2023
2026	Concorso/Scorrimento graduatoria	Elevata Professionalità	1	€ 50.945,74	Budget DPCM 11/5/2023
2025	Concorso/Scorrimento graduatoria	Dirigente	1	€ 68.048,28	Budget DPCM 11/5/2023

## 5. Conclusioni

Nelle premesse del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato evidenziato che, a fronte della consistenza di personale corrispondente alla dotazione organica dell’Agenzia, sussiste una **sensibile vacanza di risorse che influisce negativamente sull’espletamento delle funzioni specifiche e che tende ad aggravarsi nel medio periodo**, in parte come ricaduta dei vincoli assunzionali derivanti dal passato che hanno fortemente limitato il turn over, in parte in ragione delle criticità e dei rallentamenti nelle attività di reclutamento intervenuti negli ultimi due anni a causa dell’emergenza sanitaria nazionale e in parte a causa dell’elevata età media del personale attualmente in servizio che evidenzia l’urgenza del ricambio generazionale in termini di personale.

**Alla luce di quanto esposto, si intende chiedere l’autorizzazione ad assumere come indicato nel presente Piano al fine di raggiungere i limiti di spesa previsti dalla vigente dotazione organica dell’Agenzia.**

**Resta evidente, in ogni caso, la necessità di un incisivo intervento normativo volto ad incrementare l’attuale Dotazione organica dell’agenzia, in considerazione delle attribuzioni e dei compiti sempre più numerosi e altamente specialistici.**

## Allocazione finanziaria PTFP 2024-2026

Importo residuo di cui all'art. 1, comma 301 L. 145/2018*	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico complessivo	Totale oneri a regime**	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
<b>556.897,32 €</b>	Dirigente II fascia	1	Corso-concorso SNA	68.048,28 €	68.048,28 €	2024	<b>192.205,73 €</b>
	Area III Funzionario	4	Stabilizzazione ex art 20 co. 2	36.533,67 €	146.134,68 €	2024	
	Dirigente II fascia	2	Corso-concorso SNA	68.048,28 €	136.096,56 €	2025	
	Area IV EP	1	Progressione verticale	14.412,07 €	14.412,07 €	2026	
		<b>8</b>		<b>Totale oneri</b>	<b>364.691,59 €</b>		
Budget DPCM 11/5/2023 - Cumulo risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2019 budget 2020 anno 2020 budget 2021 anno 2021 budget 2022**	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale (o differenziale per PV)	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
<b>392.538,89 €</b>	Dirigente II fascia	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	68.048,28 €	68.048,28 €	2026	<b>59.936,35 €</b>
	Area IV EP	2	Progressione verticale	14.412,07 €	28.824,14 €	2024	
	Area III Funzionario	6	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	36.533,67 €	219.202,02 €	2024	
	Area III Funzionario	5	Progressione verticale	6.425,55 €	32.127,75 €	2024	
	Area II Assistente	1	Progressione verticale	1.502,89 €	1.502,89 €	2024	
	Area IV EP	1	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	50.945,74 €	50.945,74 €	2026	
		<b>15</b>		<b>Totale oneri</b>	<b>332.602,54 €</b>		
risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2022 budget 2023 anno 2023 budget 2024	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
<b>532.960,58 €</b>	Area IV EP	2	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	50.945,74	101.891,48 €	2024	<b>102.266,07 €</b>
	Area III Funzionario	2	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	36.533,67 €	73.067,34 €	2024	
	Area III Funzionario	3	Mobilità onerosa	36.533,67 €	109.601,01 €	2024	
	Area II Assistente	4	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	36.533,67 €	146.134,68 €	2024	
	Area II Assistente	3	Categorie protette - out budget	0,00 €	0,00 €	2024	
		<b>14</b>		<b>Totale oneri</b>	<b>430.694,51 €</b>		
risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2024 budget 2025	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
<b>403.553,85 €</b>	Area III Funzionario	4	Concorso pubblico/scorrimento graduatorie	36.533,67 €	146.134,68 €	2025	<b>231.716,97 €</b>
	Area III Funzionario	4	Progressione verticale	6.425,55 €	25.702,20 €	2025	
		<b>8</b>		<b>Totale oneri</b>	<b>171.836,88 €</b>		
risparmi da cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2025 budget 2026	Qualifiche	Assunzioni totali programmate	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	anno previsto di assunzione	Disponibilità residua
<b>0,00 €</b>				<b>Totale oneri</b>			