



*Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie  
e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali*

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM  
CIDA FC  
CISL FP  
DIRSTAT FIALP UNSA  
FED. CONFISAL UNSA  
FED. NAZ. INTESA FP CONFINTESA  
FLP  
FP CGIL  
UIL PA  
UNADIS

**Oggetto:** Informativa PIAO 2026-2028

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028**

Con la presente si fornisce a codeste OO.SS. l'informativa ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dei CCNL di Comparto e di Area relativamente al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'ANSFISA relativo al triennio 2026-2028.

Il Piano prevede l'ingresso, nel triennio 2026-2028, di n. 190 unità di personale, da attuarsi attraverso il completamento delle procedure concorsuali in corso e l'avvio di nuove procedure, incluse progressioni tra le Aree, al fine di consentire un'adeguata valorizzazione del personale interno.

Il Piano prevede i seguenti ingressi:

- n. 26 unità dirigenziali, di cui n. 3 di livello generale;
- n. 13 unità di professionisti di I qualifica professionale, per il reclutamento di n. 9 delle quali è stata già bandita la procedura concorsuale;
- n. 12 unità di professionisti di II qualifica professionale, per il reclutamento delle quali è stata già bandita la procedura concorsuale;
- n. 6 unità di Elevate Professionalità;



- n. 90 funzionari, rispetto ai quali sono già state avviate le procedure concorsuali (54 unità) e la procedura di progressione tra le Aree (11 unità);
- n. 43 assistenti.

Di seguito si riporta il prospetto con il dettaglio delle assunzioni previste.

| SITUAZIONE 31-12-2025  | Dir. Gen. | Dirigenti | Prof. I qual. | Prof. II qual. | Elevate prof. | Funzionari | Assistenti | Operatori | Totale |
|------------------------|-----------|-----------|---------------|----------------|---------------|------------|------------|-----------|--------|
| DOTAZIONE ORGANICA     | 3         | 48        | 77            | 15             | 6             | 294        | 183        | 10        | 636    |
| CONSISTENZA 31-12-2025 |           | 28 (*)    | 64            | 3              |               | 204        | 140        | 10        | 449    |
| SCOPERTURA             | 3         | 20        | 13            | 12             | 6             | 90         | 43         | -         | 187    |

  

| MODALITA' DI COPERTURA                                  | Dir. Gen. | Dirigenti | Prof. I qual. | Prof. II qual. | Elevate prof. | Funzionari | Assistenti | Operatori | Totale     |
|---------------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------|----------------|---------------|------------|------------|-----------|------------|
| <b>Procedure in corso</b>                               |           |           |               |                |               |            |            |           |            |
| Concorsi già banditi da ANSFISA                         |           | 22        | 9             | 12             |               | 54         | 12         |           | 109        |
| Concorso Dirigenti già bandito da SNA                   |           | 1         |               |                |               |            |            |           | 1          |
| Progressioni già bandite                                |           |           |               |                |               | 11         |            |           | 11         |
| Stabilizzazione                                         |           |           |               |                |               | 1          |            |           | 1          |
| <b>Procedure da attivare</b>                            | 3         |           |               |                |               |            |            |           | 3          |
| Nuovi concorsi/scorrimento graduatoria (se disponibile) |           |           | 4             |                | 3             | 6          | 5          |           | 18         |
| Procedure di progressione                               |           |           |               |                | 3 (***)       | 6          | 3          |           | 12         |
| Mobilità                                                |           |           |               |                |               | 1          | 2          |           | 3          |
| <b>Assunzione categorie protette</b>                    |           |           |               |                |               |            |            |           |            |
| L. 68/99 (disabili e categorie protette) (**)           |           |           |               |                |               | 11         | 21         |           | 32         |
| <b>Totale</b>                                           | <b>3</b>  | <b>23</b> | <b>13</b>     | <b>12</b>      | <b>6</b>      | <b>90</b>  | <b>43</b>  | <b>-</b>  | <b>190</b> |

(\*) include 3 dirigenti in procinto di transitare ad altra Amministrazione  
(\*\*) nei concorsi in corso di svolgimento sono state inserite riserve per categorie (11 unità di funzionari e 5 unità di assistenti)  
(\*\*\*) in corso di approvazione

Da ultimo, nella tabella seguente, si riporta il numero complessivo delle cessazioni dal servizio intervenute nel personale del comparto nell'anno 2025, con indicazione degli importi dei differenziali stipendiali in godimento.

| Area          | Totale unità cessate | Numero differenziali in godimento | Importo differenziali in godimento |
|---------------|----------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Funzionari    | 8                    | 2                                 | 5.746,66                           |
| Assistenti    | 5                    |                                   |                                    |
| <b>TOTALE</b> | <b>13</b>            | <b>2</b>                          | <b>5.746,66</b>                    |

## FORMAZIONE

Con la presente si fornisce a codeste OO.SS. l'informativa relativamente agli obiettivi e priorità strategiche in materia di formazione - PIAO 2026-2028.

In linea con la direttiva del 2025, l'Agenzia conferma i principali obiettivi di sviluppo delle competenze per ciascuna delle aree identificate:



L'Amministrazione promuove una formazione inclusiva e neutra rispetto al genere, finalizzata all'aggiornamento professionale di dirigenti e personale di tutte le Famiglie Professionali.

La pianificazione della formazione ha come obiettivo di favorire lo sviluppo professionale del personale attraverso il rafforzamento e l'aggiornamento delle competenze esistenti. Nello specifico la formazione sarà focalizzata su:

- lo sviluppo diffuso e strutturale delle competenze del personale pubblico, funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica, dando priorità al potenziamento delle competenze trasversali e comuni, incluse *leadership*, *soft skills* e conoscenza dei principi e valori delle amministrazioni;
- sul rafforzamento delle competenze tecniche specifiche;
- sul supporto alle azioni di prevenzione della corruzione e formazione sui temi dell'etica, della trasparenza e del *whistleblowing*;
- sulla strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, fornendo competenze finalizzate al ruolo, comprensivi di processi di affiancamento (*mentoring*).



Per garantire un'offerta che miri a favorire lo sviluppo e il consolidamento delle competenze a tutti i dipendenti dell'Agenzia, sarà definito un cronoprogramma delle attività, in accordo con il PTF 2026-2028, condiviso con le diverse Direzioni Generali. La programmazione delle attività, emerse in fase di rilevazione del fabbisogno formativo relativo al triennio 2026-2028, sarà elaborata tenendo conto della necessità di rendere compatibile lo svolgimento delle attività formative con le necessarie attività tecniche di verifica e ispezione, evitando sovrapposizioni e assicurando una distribuzione equilibrata delle iniziative formative nel corso dell'anno.

L'Agenzia continuerà rivolgersi prevalentemente all'offerta formativa presente sulla piattaforma *Syllabus* e della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), in conformità con le Direttive in materia di formazione.

In continuità con quanto svolto nel 2025, l'Amministrazione intende programmare le iniziative formative per il 2026 indirizzandole a tutto il personale, fatto salvo specifici corsi previsti per il personale dirigenziale sui temi della *leadership e soft skills*, in accordo a quanto previsto dalle Direttive in materia di formazione e dal vigente CCNL.

Nello specifico, a seguito della pubblicazione della graduatoria del concorso per n. 15 Dirigenti tecnici (dicembre 2025) l'Agenzia ha provveduto a comunicare alla SNA l'iscrizione del personale al percorso formativo dedicato ai neo-dirigenti, della durata massima di 12 mesi (febbraio 2026 – febbraio 2027), articolato nelle seguenti fasi: *team building*, *assessment* delle competenze, moduli formativi SNA, *project work* e verifica finale.

Per quanto riguarda la formazione specialistica e tecnica, in linea con quanto effettuato lo scorso anno, si prevede di proseguire con l'attivazione di iniziative mirate attraverso collaborazioni e protocolli d'intesa, e, ove possibile, con il ricorso a fornitori esterni, nel rispetto delle risorse disponibili a bilancio, coinvolgendo soggetti qualificati come associazioni, università e altri enti competenti.

La pianificazione delle attività formative, basata sui fabbisogni specifici del personale, deve essere armonizzata con l'obbligo di realizzare gli interventi previsti dalla normativa vigente, sia di carattere generale sia settoriale. Tra gli altri, saranno programmati percorsi formativi periodici e differenziati per destinatari, al fine di diffondere una chiara conoscenza della disciplina del *whistleblowing* (in accordo con le indicazioni delle recenti linee guida ANAC - adottate con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025, in attuazione del d.lgs. n. 24/2023), con particolare attenzione ai soggetti con ruoli e responsabilità



specifiche (gestori delle segnalazioni, dirigenti, RUP/DEC e personale operante in aree a maggiore rischio).

A fronte delle nuove assunzioni previste per il 2026, inoltre, l'Agenzia darà particolare attenzione alla formazione per i neoassunti, anche tramite affiancamento e *training on the job* erogata prima dell'assunzione completa delle funzioni.

IL DIRETTORE

*Ing. Domenico Capomolla*



DOMENICO CAPOMOLLA  
29.01.2026 20:14:28  
GMT+01:00