



*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
FEDERAZIONE CONFISAL UNSA
FEDERAZIONE NAZ. INTESA FP
FEMEPA
FLEPAR
FLP
FP CGIL
UIL PA
UNADIS
USB PI

Oggetto: Informativa alle OOSS

Con la presente si fornisce a codeste OO.SS. l'informativa scritta relativamente ai seguenti argomenti:

1. Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ANSFISA 2025-2027;
2. Organizzazione del Lavoro Agile;

* * *

1. Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ANSFISA 2025-2027¹

Il Piano prevede, nel triennio 2025-2027, l'assunzione di n. 235 unità di personale, principalmente attraverso il completamento delle procedure concorsuali in corso e l'avvio di nuove procedure, tra le quali anche le progressioni di carriera previste dall'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e le

¹ Informativa resa ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dei CCNL area Funzioni Centrali e comparto Funzioni Centrali

progressioni in deroga previste dal CCNL, al fine di consentire un'adeguata valorizzazione del personale interno.

Il Piano prevede, nel triennio 2025-2027, le seguenti assunzioni:

- n. 26 unità dirigenziali, tra cui n. 15 per procedura concorsuale già avviata;
- n. 31 unità di professionisti di I qualifica professionale, di cui n. 4 per progressione e n. 20 conseguente all'inquadramento del personale ex Ustif con profilo di funzionario ingegnere/architetto in possesso nei requisiti previsti dal d.l. n. 75/2023;
- n. 12 unità di professionisti di II qualifica professionale, di cui il 50% (n. 6 unità) per progressione;
- n. 103 funzionari, di cui n. 46 con profilo tecnico, a conclusione della procedura di mobilità attivata nel 2024 per la copertura dei posti non coperti dal concorso e n. 11 per progressione;
- n. 49 collaboratori e n. 11 operatori, tra i quali sono incluse n. 34 unità a copertura della quota d'obbligo ex L. n. 68/99.

Di seguito si riporta il prospetto con il dettaglio delle assunzioni previste per area e anno, presupposto normativo di copertura finanziaria e procedura.

Sintesi ingressi per anno

ANNO	AREA							
	TECNICA-AMMINISTRATIVA			PROFESSIONISTI		DIRIGENTI	DIR. GEN.	TOTALE
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	I qualifica	II qualifica			
2025	89	32	8	31	12	25	2	199
2026	14	12	1			1		28
2027		5	2				1	8
Totale	103	49	11	31	12	26	3	235

Sintesi ingressi per presupposto normativo di copertura finanziaria

Presupposto normativo	AREA							
	TECNICA-AMMINISTRATIVA			PROFESSIONISTI		DIRIGENTI	DIR. GEN.	TOTALE
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	I qualifica	II qualifica			
DL 109/2018	51	20		2	12	22	3	110
DL 75/2023				20				20
DPCM 11 maggio 2023						4		4
DPCM maggio 2024	24							24
Progressioni in deroga	3							3
Budget 2024 (cessazioni 2023)	11			9				20
Budget 2025 (cessazioni 2024)	14	6						20
L. 68/99		23	11					34
Totale	103	49	11	31	12	26	3	235



Sintesi ingressi per procedura

PROCEDURA DI ASSUNZIONE	AREA							
	TECNICA-AMMINISTRATIVA			PROFESSIONISTI		DIRIGENTI	DIR. GEN.	TOTALE
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	I qualifica	II qualifica			
PROCEDURE IN CORSO								
Stabilizzazione dirigenti in servizio						5		5
Scorimenti di graduatoria nostri concorsi		8						8
Mobilità	46							46
Progressioni Madia	5			2				7
Riedizione Concorso dirigenti tecnici						15		15
L. 68/99 (disabili e categorie protette)		12	8					
Subtotale procedure in corso								81
PROCEDURE DA ATTIVARE								
Procedura DL 75/2023 (PI ex Ustif)				20				20
Concorso SNA						1		1
Procedure di progressione	8			4	6			18
Progressioni in deroga	3							3
Nuovi concorsi	41	18		5	6	5		75
L. 68/99 (disabili e categorie protette)		11	3					14
Ingresso Dirigenti Generali							3	3
Subtotale procedure da attivare								134
Totale	103	49	11	31	12	26	3	235

2. Organizzazione del Lavoro Agile

In materia di lavoro agile, nel PIAO 2025-2027, l’Agenzia ha definito linee di azione volte a dare piena attuazione a quanto definito nel Regolamento per il Lavoro Agile (Decreto direttoriale prot. n. 120 del 03/06/2024), al fine di rendere disponibili nuovi strumenti informatici per una gestione più moderna e standardizzata delle attività di monitoraggio previste in capo al Dirigente relative alla puntuale rendicontazione delle prestazioni lavorative svolte in modalità remota, ad oggi garantite con una relazione scritta, normalmente a cadenza settimanale, inviata dal dipendente via e-mail al proprio dirigente.

Già nel 2024 è stata attivata, in via sperimentale, una procedura informatizzata sul processo autorizzativo delle richieste di prestazione di giornate in lavoro agile per una corretta rilevazione della fruizione finalizzata al monitoraggio del rispetto delle condizioni individuali stabilite dagli accordi individuali.

Tale esigenza è giustificata dal ricorso alla modalità di lavoro da remoto registrata nell’anno 2024, ove la percentuale di lavoratori che hanno fruito di forme di lavoro agile è stata circa del 90% del personale in servizio, con una incidenza media complessiva delle giornate lavorate in modalità agile rispetto alle giornate lavorate in presenza pari al 37%.

A sei mesi dall’operatività delle nuove regole di lavoro agile, l’Ufficio di gestione e sviluppo del personale ha effettuato un monitoraggio sulla fruizione giornate in agile relativo al periodo giugno-dicembre 2024, le cui risultanze saranno oggetto di un tavolo di confronto con le OO.SS..



Per l'annualità 2025, dunque, vi saranno sul tema delle iniziative finalizzate a normalizzare e omogeneizzare taluni comportamenti nella fruizione delle giornate di lavoro agile, oltre che a valutare le novità contrattuali contenute nel testo del CCNL funzioni centrali triennio 2022/2024 siglato in data 27/01/2024 per un eventuale aggiornamento della regolamentazione dell'istituto in argomento.

IL DIRETTORE

Ing. Domenico Capomolla



DOMENICO
CAPOMOLLA
28.01.2025 10:51:16
GMT+01:00