

ALLEGATO A: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

ANNO	AREA									
	AMMISTRATIVA			TECNICA			PROFESSIONISTI		DIRIGENTI	TOTALE
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	Funzionari	Collaboratori	Operatori	I qualifica	II qualifica		
2018	2			27 (*)	13		11		6	59
2019				2			1		1	4
2020				2 (**)						2

(*) di cui n.1 part-time al 70%

(**) include la trasformazione a full time del part-time al 70%

65

CATEGORIE PROTETTE-DISABILI L.68/99

ANNO	AREA									
	AMMISTRATIVA			TECNICA			PROFESSIONISTI		DIRIGENTI	TOTALE
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	Funzionari	Collaboratori	Operatori	I qualifica	II qualifica		
2018					1					1
2019			5							5

6

RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

1. PREMESSA

Il presente Piano, relativo al periodo 2018-2020, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con il Piano 2017-2019 ed è redatto in ottemperanza a quanto previsto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, tenuto conto anche delle recenti Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018 e pubblicate in G.U. - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

Tale pianificazione interviene a valle:

- del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute, con il d.lgs. n. 75/2017, in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e dell'emanazione delle linee di indirizzo citate dall'art.6;
- delle modifiche normative intervenute nel 2017 sulle competenze dell'Agenzia, con l'ampliamento sulle c.d. ferrovie isolate;
- della rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art.6 sopra citato, già effettuata con la Delibera n.3/2018.

In via preliminare occorre osservare che le Linee di indirizzo, confermando il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno ancorata alla dotazione organica prevedono il criterio della dotazione organica come valore finanziario rappresentativo della dotazione di spesa potenziale massima, all'interno del quale l'amministrazione individua la dotazione che ritiene maggiormente rispondente ai propri fabbisogni. Sulla base di questo presupposto, nell'ambito della spesa potenziale massima, corrispondente a quella dell'ultima dotazione organica adottata, si è proceduto alla programmazione tenendo conto dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e nel rispetto del limite derivante dalla sommatoria della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

A tal proposito, si ricorda che le linee di indirizzo specificano che nella spesa per il personale in servizio debba essere anche ricompresa la spesa sostenuta per il personale in comando da altre amministrazioni e che si debba tener conto anche del personale assegnato in mobilità presso altre amministrazioni in uscita al fine di valutare i possibili costi futuri da sostenere in caso di rientro.

Ciò premesso, l'Agenzia, nel corso del secondo semestre del 2018 ha proceduto ad effettuare un aggiornamento della ricognizione dei fabbisogni di personale per il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche alla luce delle cessazioni previste, che ha comportato la predisposizione del presente Piano che aggiorna il precedente orizzonte temporale con l'aggiunta dell'annualità 2020; detto piano risulta compatibile, in termini finanziari e di numerosità, con la dotazione organica precedentemente definita con la Delibera n.3/2018, pari a n.302 unità.

Dotazione organica ANSF (Delibera n.3/2018)

DIRIGENTI	27
AREA PROFESSIONALE	52
Professionisti I qualifica	51
Professionisti II qualifica	1
AREA TECNICA	147
Funzionari	105
Collaboratori	41
Operatori	1
AREA AMMINISTRATIVA	76
Funzionari	33
Collaboratori	33
Operatori	10
Totale	302

Nel proseguo si illustra l'attuale consistenza del personale, la programmazione triennale 2018-2020 in relazione ai relativi presupposti normativi e alle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione ed infine si dà evidenza del rispetto dei limiti di spesa disposti dalla normativa vigente.

2. ORGANICO ATTUALE E CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2018-2020

La situazione attuale, alla data del 10 ottobre 2018, in termini di organico e relativo costo è riportata nel prospetto seguente, che include anche il personale in comando da altre amministrazioni.

Tabella 1. Personale attuale

AREE e CATEGORIE	Personale nei ruoli	Spesa	Comandi/fuori ruolo	Spesa
DIRIGENTI	9	€ 1.483.248	3	€ 494.416
I Fascia				
II Fascia	9		3	€ 494.416
AREA PROFESSIONALE	25	€ 2.909.044		
Professionisti I qualifica	24	€ 2.840.060		
Professionisti II qualifica	1	€ 68.984		
AREA TECNICA	47	€ 2.672.844	0	
Funzionari	35	€ 2.059.493		
Collaboratori	11	€ 566.164		
Operatori	1	€ 47.187		
AREA AMMINISTRATIVA	29	€ 1.564.422	3	€ 160.873
Funzionari	12	€ 719.561	1	€ 63.638
Collaboratori	15	€ 770.310	2	€ 97.235
Operatori	2	€ 84.551		
Totale	110	€ 8.639.559	6	€ 655.289

Al fine di valutare l'impatto complessivo della spesa di personale, si fa presente che nella tabella, tra il personale dei ruoli, si è tenuto conto anche di n. 2 unità (n.1 dirigente e n. 1 funzionario) attualmente in comando presso altre amministrazioni e che le risorse attualmente impiegate part-time (trasformazione di un contratto di lavoro precedentemente a tempo pieno) sono state considerate come risorse a tempo pieno.

La tabella seguente fornisce una evidenza delle cessazioni dal 2014 al 2019. La previsione delle cessazioni 2018-2019 si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva (parte del personale ha provenienza dal settore privato), sul criterio del raggiungimento dei termini per la pensione di vecchiaia. Si tratta, pertanto, di previsione che potrebbe subire variazioni, anche per effetto di intervenute disposizioni normative.

Tabella 2. Cessazioni anni 2014-2019

AREE e CATEGORIE	2014	2015	2017	2018	2019	Totale
DIRIGENTI	1			1		2
I Fascia						
II Fascia	1			1		2
AREA PROFESSIONALE		1	2	1		4
Professionisti I qualifica		1	2	1		4
Professionisti II qualifica						
AREA TECNICA			1	1	2	4
Funzionari			1	1	2	4
Collaboratori						
Operatori						
AREA AMMINISTRATIVA						
Funzionari						
Collaboratori						
Operatori						
Totale	1	1	3	3	2	10

3. PROGRAMMA 2018-2020

Il Piano triennale 2018-2020 prevede l'inserimento di n.65 unità di personale, oltre le assunzioni obbligatorie per i disabili/categorie protette, di cui nel proseguo si dettagliano i presupposti normativi e si evidenziano le relative coperture finanziarie.

Tabella 3. Programma triennale 2018-2020

Presupposti normativi	AREA								
	Amministrativa			Tecnica			Professionisti	Dirigenti	Totale
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	Funzionari	Collaboratori	Operatori			
Attuazione Piano 2016-2018				16	6		10	6	38
Ferrovie isolate L. n.172/2017	2			9	7				18
Turn over				6			2	1	9
Totale	2			31	13		12	7	65

3.1 Attuazione Programma 2016-2018 del fabbisogno di personale e piano delle assunzioni

Il Programma 2016-2018 del fabbisogno di personale e piano delle assunzioni, approvato dal Dipartimento di Funzione Pubblica con nota n.0032860 del 08/06/2017 e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota n.138204 del 27/06/2017, oltre che dal Ministero vigilante, prevede l'**assunzione di n. 38 unità**. Al fine di dare attuazione al Piano, l'Agenzia procederà:

- all'assunzione di n.3 unità dirigenziali con la procedura di corso concorso SNA, attualmente in atto;
- ad avviare le procedure di mobilità e di concorso per le rimanenti n.35 unità.
Al riguardo, si rappresenta che al momento è stata già avviata la procedura di mobilità volontaria per la copertura di n. 1 posizione dirigenziale per un settore tecnico ed si è in procinto di avviare le procedure di mobilità per il personale non dirigente e le procedure concorsuali, che prevedranno una clausola di riserva in riferimento agli esiti delle procedure di mobilità.

L'Agenzia, inoltre, procederà all'applicazione della previsione normativa di cui al comma 15 dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, nelle misure indicate al successivo paragrafo 3.5, attraverso l'attivazione nel biennio 2019-20 di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

Come già evidenziato nella delibera ANSF n. 21/2016 del 22/12/2016, le predette assunzioni non comportano alcun nuovo ed ulteriore onere a carico del bilancio dello Stato in quanto le unità da assumere rientrano nel numero complessivo di personale per la quale l'ANSF è stata autorizzata ad assumere nel triennio 2013-2015, nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 36 del D.L. 78/2010 e in ogni caso l'onere derivante risulta coperto dalla previsione delle risorse finanziarie annualmente attribuite all'Agenzia (ex. art. 26 del decreto legislativo n. 162/2007).

3.2 Ferrovie isolate

La Legge 4 dicembre 2017, n. 172 dispone l'estensione delle competenze di ANSF alle reti funzionalmente isolate dal resto del sistema ferroviario e ai gestori del servizio che operano su tali reti ed autorizza ANSF all'assunzione di n.11 funzionari e n.9 collaboratori, nel biennio 2018-2019, da inquadrare nel livello iniziale di ciascuna categoria/area in relazione alle specifiche professionalità necessarie per garantire il presidio della sicurezza ferroviaria e ne prevede la relativa copertura finanziaria.

Si fa presente che n. 2 posizioni di qualifica collaboratore, uno di area tecnica ed uno di area amministrativa, sono state già assorbite nel corso del 2018 (in data 1 aprile 2018) in relazione alla procedura di mobilità obbligatoria ex decreto legislativo 28 settembre 2012, n.178 e ss.mm.ii.. Dette **18 unità** sono ricomprese nelle procedure concorsuali in corso di emanazione.

3.3 Assorbimento capacità assunzionale turn over (n.9 unità)

Nell'ambito della capacità assunzionale correlata alla sostituzione del personale cessato, l'ANSF ha proceduto ad una ricognizione dei propri fabbisogni ed identificato le unità di personale per categoria che assorbono detta capacità, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente normativa.

In particolare si osserva che l'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui dall'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e

successive modificazioni, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e che la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

L'articolo 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, prevede che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 90 del 2014 possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Di seguito si riporta una tabella con le cessazioni di personale intervenute dal 2014 al 2018, quelle previste nel 2019 ed il budget assunzionale complessivo, che risulta di circa 782 mila euro. Si precisa che, per il personale non dirigente, al fine di tener conto del recente rinnovo contrattuale, la valorizzazione degli oneri connessi alle cessazioni e alle assunzioni a decorrere dal 2016 è stata effettuata considerando i valori della retribuzione aggiornati dal CCNL FC 2016-2018 del 12 febbraio 2018.

Tabella 4. Budget cessazioni 2014-2019

Anno cessazione	N. cessazioni	Qualifica	Posizione economica	Onere indiv.le annuo retr. fondamentale	Onere indiv.le annuo retr. accessoria (*)	Onere indiv.le annuo totale	Onere indiv.le annuo totale al lordo oneri riflessi (38,38%)	Onere complessivo	% turn over	Budget disponibile	Anno utilizzabilità budget	Budget disponibile per anno
2014	1	Dirigente	Fascia D	€ 64.172,97	€ 54.923,25	€ 119.096,22	€ 164.805,35	€ 164.805,35	40%	€ 65.922,14	2018	€ 174.745,64
2015	1	Prof. I qual.	PI 4S	€ 62.032,02	€ 27.493,49	€ 89.525,51	€ 123.885,40	€ 123.885,40	25%	€ 30.971,35		
2017	2	Prof. I qual.	PI 4S	€ 62.032,02	€ 27.493,49	€ 89.525,51	€ 123.885,40	€ 247.770,81	25%	€ 61.942,70		
2017	1	Funzionario	C4	€ 36.894,24	€ 9.093,46	€ 45.987,70	€ 63.637,78	€ 63.637,78	25%	€ 15.909,45	2019	€ 352.328,54
	1	Dirigente	Fascia A	€ 64.172,97	€ 54.923,25	€ 119.096,22	€ 164.805,35	€ 164.805,35	100%	€ 164.805,35		
2018	1	Prof. I qual.	PI 4S	€ 62.032,02	€ 27.493,49	€ 89.525,51	€ 123.885,40	€ 123.885,40	100%	€ 123.885,40	2020	€ 131.024,84
	1	Funzionario	C4	€ 36.894,24	€ 9.093,46	€ 45.987,70	€ 63.637,78	€ 63.637,78	100%	€ 63.637,78		
2019	1	Funzionario	C5	€ 39.603,65	€ 9.093,46	€ 48.697,11	€ 67.387,06	€ 67.387,06	100%	€ 67.387,06	2020	€ 131.024,84
	1	Funzionario	C4	€ 36.894,24	€ 9.093,46	€ 45.987,70	€ 63.637,78	€ 63.637,78	100%	€ 63.637,78		

Totale € 658.099,02 € 658.099,02

(*) Il valore della retribuzione accessoria è determinato dividendo la quota complessiva del fondo per gli anni persona

Resta inteso che l'Agenzia, in ottemperanza ai vincoli derivanti dall'art. 3, comma 3, ultimo periodo, del D.L. n.90/2014, secondo il quale la facoltà di cumulo delle risorse è possibile limitatamente ad un arco temporale non superiore ai tre anni, ha con precedenti atti rappresentato di voler cumulare il budget relativo alle cessazioni negli anni: 2014, 2015 e 2017 - già comunicate con Delibere n. 9/2017 e n. 3/2018, utilizzando il budget nel 2018 previa autorizzazione con il D.P.C.M. di cui all'art.35, comma 4, del D.lgs. n.165/2001.

Si rappresenta, inoltre, che le cessazioni dell'anno 2019 ed il relativo budget 2020, sono state inserite nel Piano triennale 2018-2020 per ragioni di mera coerenza temporale e secondo la logica di programmazione triennale delle assunzioni. Al riguardo si precisa che il budget relativo alle cessazioni intervenute nell'anno 2019 sarà considerato utilizzabile solo nell'anno 2020, previa emanazione del richiesto DPCM, in accordo a quanto prevede la normativa, pertanto quando le cessazioni cui fa riferimento saranno tutte effettivamente realizzate e i relativi risparmi di spesa consolidati.

Sulla base di queste premesse, nel Piano 2018-2020 è prevista l'assunzione di n. **9 unità** di personale, nelle qualifiche e annualità riportate nel prospetto seguente:

Tabella 4. Distribuzione delle assunzioni per anno

Anno utilizzabilità budget	AREA								Totale
	Amministrativa			Tecnica			Professionisti	Dirigenti	
	Funzionari	Collaboratori	Operatori	Funzionari	Collaboratori	Operatori			
2018				2(*)			1		3
2019				2			1	1	4
2020				2(**)					2
Totale				6			2	1	9

(*) di cui n.1 part-time al 70%

(**) include la trasformazione a full time del part-time al 70%

Nel prospetto seguente, ai fini della verifica della copertura finanziaria e del rispetto del limite, si riporta la capacità assunzionale distinta per annualità, a fronte della quale si espone l'onere complessivo per le assunzioni pianificate.

Tabella 5. Utilizzo budget cessazioni per turn over (assunzioni per anno)

Anno utilizzabilità budget	N. assunzioni	Qualifica posizione economica iniziale	Onere indiv.le annuo retr. fondamentale	Onere indiv.le annuo retr. accessoria	Onere indiv.le annuo totale	Onere indiv.le annuo totale al lordo oneri riflessi (38,38%)	Onere complessivo	Onere complessivo per annualità	Budget disponibile per anno
2018	1	Prof. I qual.	€ 32.857,75	€ 27.493,49	€ 60.351,24	€ 83.514,05	€ 83.514,05	€ 171.377,71	€ 174.745,64
	1	Funziario	€ 28.256,23	€ 9.093,46	€ 37.349,69	€ 51.684,50	€ 51.684,50		
	1 pt 70%	Funziario	€ 28.256,23	€ 9.093,46	€ 37.349,69	€ 51.684,50	€ 36.179,15		
2019	1	Dirigente	€ 64.172,97	€ 54.923,25	€ 119.096,22	€ 164.805,35	€ 164.805,35	€ 351.688,41	€ 352.328,54
	1	Prof. I qual.	€ 32.857,75	€ 27.493,49	€ 60.351,24	€ 83.514,05	€ 83.514,05		
	2	Funziario	€ 28.256,23	€ 9.093,46	€ 37.349,69	€ 51.684,50	€ 103.369,01		
2020	2	Funziario	€ 28.256,23	€ 9.093,46	€ 37.349,69	€ 51.684,50	€ 103.369,01	€ 118.874,36	€ 131.024,84
	1 pt 30%	Funziario	€ 28.256,23	€ 9.093,46	€ 37.349,69	€ 51.684,50	€ 15.505,35		
							€ 641.940,48		€ 658.099,02

Si precisa che, in accordo con quanto previsto dalla nota circolare del DFP del 22/2/2011, il calcolo dei risparmi da computare è stato riferito ai 12 mesi, prescindendo dalla data di cessazione dal servizio, tenuto conto sia del trattamento fondamentale che del trattamento accessorio.

Si evidenzia che il trattamento economico fondamentale preso a riferimento è riferito alla posizione economica di ingresso del personale cessato, considerando il criterio del "costo storico". Al riguardo, occorre tener conto che il personale cessato in argomento, in virtù delle disposizioni di legge e della delibera di equiparazione utilizzata all'atto di primo inquadramento del personale, è stato assunto nella posizione economica riportata in tabella, coincidente con il costo storico, non essendo stato interessato da procedure di progressioni economiche orizzontali. Tutti gli importi sono stati calcolati al lordo degli oneri riflessi.

Con riferimento ai residui derivanti dalla differenza tra budget disponibile e budget utilizzato, si richiama quanto previsto dall'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 31 maggio 2010 n. 78, secondo cui qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità.

3.4 Assunzioni obbligatorie categorie protette ex L.68/99

In ottemperanza alle norme sulle assunzioni obbligatorie per le categorie protette e disabili, l'ANSF prevede di completare le assunzioni di personale previste ai sensi della L. 68/99, pari a complessive **6 unità** negli anni 2018 e 2019.

Al riguardo si rappresenta che nel corso del 2018 sono state aggiornate, a fronte di intervenute diverse esigenze funzionali, le Convenzioni con la Regione Lazio e Regione Toscana nel cui ambito prevedere l'assunzione di n. 5 Operatori - A1 (di cui n. 3 su Roma e n. 2 su Firenze) al fine di soddisfare gli obblighi assunzionali ex L. 68/99, anziché l'assunzione di n. 5 Collaboratori Amministrativi - B1 precedentemente previsti nella convenzioni. Dette variazioni, scaturite dalle effettive esigenze organizzative, consentiranno anche di farsi carico delle esigenze occupazionali di una categoria di lavoratori più svantaggiata e con minori possibilità di inserimento lavorativo, in considerazione del basso livello di specializzazione formativa di cui è in possesso.

Resta confermata, invece, secondo quanto già previsto nella Convenzione n. 81, sottoscritta con la Regione Toscana, l'inserimento di una unità di collaboratore entro l'anno 2018; detta assunzione (categorie protette di cui all' art. 18 c. 2 della legge n. 68/99) è prevista tramite concorso, attraverso una specifica riserva nel bando dell'ANSF di imminente emanazione per Collaboratori - area tecnica.

Si rappresenta infine che nel mese di dicembre è stato pubblicato l'avviso pubblico per la richiesta numerica di n. 2 operatori - area amministrativa, da assumersi presso la sede di Firenze.

Ciò premesso, resta inteso che, in conseguenza del reclutamento del personale previsto dal presente Piano, verrà effettuato l'aggiornamento delle consistenze numeriche relative alla quota d'obbligo che saranno oggetto dei rinnovi delle convenzioni e che troveranno esplicitazione nei successivi Piani triennali dei fabbisogni di personale.

Con riferimento all'aspetto finanziario, si richiama quanto già specificato nella nota circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, che prevede che le assunzioni obbligatorie di personale appartenente alle categorie protette non rientrano nelle limitazioni previste dal D.L. n. 78/2010 né nel limite del turn over, costituendo obblighi normativi.

3.5 Procedure di mobilità

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede l'attivazione delle procedure di mobilità prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, l'Amministrazione ha proceduto alla determinazione delle percentuali e numerosità dei posti da destinare alle procedure di mobilità. A tal proposito, si fa presente che i posti ex L.172/2017 sono autorizzati in deroga all'art. 30 comma 2-bis e che con riferimento all'attuazione del piano 2016-2018, si è proceduto a destinare alle procedure di mobilità circa il 30% dei posti, ad eccezione dei professionisti, per i quali è stata definita la percentuale del 20%, tenuto conto dell'elevata specializzazione dei profili.

Pertanto, con l'applicazione della percentuale alle numerosità previste dal presente Piano, si determinano un numero di posti destinati alla mobilità rappresentati nella tabella seguente:

Categoria di personale	Posti
Dirigenti	1
Professionisti I qualifica professionale	2
Funzionari	4
Collaboratori	2
Totale	9

3.6 Progressioni tra aree

Nell'ambito delle numerosità previste dal presente Piano, l'Amministrazione intende attivare, per alcune categorie di personale le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, ai sensi di quanto previsto dall'art.22 comma 15 del D.Lgs. n.75/2017 e nei limiti del 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. Le percentuali delle riserve e le relative numerosità di posti sono esposte nella tabella seguente.

Categoria di personale non dirigente	Posti Piano triennale 2016-18	Quota riserva D.Lgs. 75/17 (%)	Quota riserva (numero)
Professionisti I qualifica professionale	10	20%	2
Funzionari	27	20%	5
Collaboratori	13	-	-
Totale	50		7

Resta inteso che l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo quanto disposto dal comma 15 dell'art 22 del citato decreto n. 75/2017.

3.7 Riserve obbligatorie di legge

Come riportato nel paragrafo precedente, l'Amministrazione adempirà agli obblighi di riserva di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modifiche ed integrazioni, concernente "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" attraverso le convenzioni già stipulate ai sensi dell'art. 11 della predetta legge n. 68/99, che prevedono ulteriori assunzioni per n. 5 disabili (sedi di Roma e Firenze) per i quali sono in corso le relative procedure e n. 1 categoria protetta ex art. 18, c. 2, prevista nell'ambito della concorso per collaboratori tecnici (riserva).

Inoltre, al fine di ottemperare agli obblighi dell'art. 1014 e dell'art. 678 del D.Lgs. n. 66/2010 e ss.mm.ii., nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente l'Amministrazione riserverà il 30% dei posti ai militari volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle tre forze armate congedati senza demerito; tale riserva opera anche a favore degli ufficiali di complemento in ferma biennale e degli ufficiali in ferma prefissata congedati senza demerito ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs. 215/2001. In carenza di riservatari, la quota sarà destinata ad incremento della riserva interna nei limiti del 30%.

Pertanto, sulla base della numerosità dei posti destinati ai concorsi sopra riportata, pari a 35 unità non dirigenziali, l'Amministrazione ottempererà agli obblighi relativi alla riserva obbligatoria ex D.Lgs. n. 66/2010 prevedendo l'applicazione della quota di riserva nel misura del 30% sulle procedure concorsuali in adozione:

Categoria di personale non dirigente	Posti Piano triennale 2016-18	Mobilità	Progressioni tra aree	Posti concorso	Quota riserva (%)	Quota riserva (numero con decimali)
Professionisti I q. prof.	10	2	2	6	30%	1,8
Funzionari	27	4	5	18	30%	5,4
Collaboratori	13	2		11	30%	3,3
Totale	50	8	7	35		

Poiché l'applicazione della percentuale di riserva obbligatoria determina l'avanzo di frazioni di unità di personale, per tutte le categorie, le stesse saranno computate nel successivo bando utile, nei modi e termini previsti dalla normativa vigente.

3.8 Riserve interne

Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'Amministrazione intende avvalersi della possibilità di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. Tenuto conto della numerosità dei posti destinati alle progressioni tra le aree richiamate in precedenza e dei vincoli pari al 50% per i posti per cui è ammessa una riserva nell'ambito dei concorsi, si rappresenta di seguito le numerosità dei posti da destinare al personale interno:

Categoria di personale non dirigente	Posti piano triennale	Riserva D.lgs. 75/2017 (20% piano triennale)	Posti procedure concorsuali	Riserva D.lgs. 165/2001 (numero)
Professionisti I qualifica professionale	10	2	8	1
Funzionari	27	5	23	3
Collaboratori	13	-	11	-
Totale		7	35	4

4. COPERTURA FINANZIARIA

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente Piano, sono riportati gli effetti sul bilancio della sua attuazione, in termini di incrementi della spesa di personale. La tabella seguente mostra, a partire dall'attuale consistenza, le variazioni numeriche del personale per effetto del presente Piano triennale, nonché le corrispondenti variazioni di spesa.

AREE e CATEGORIE	Personal e nei ruoli	Spesa	Coman di/fuori ruolo	Spesa	Piano 2018- 2020	Spesa	Cat. Prot.	Spesa	Organico	Piano 2018- 2020
DIRIGENTI	9	€ 1.483.248	3	€ 494.416	7	€ 1.153.637			19	€ 3.131.301
I Fascia										
II Fascia	9	€ 1.483.248	3	€ 494.416	7	€ 1.153.637			19	€ 3.131.301
AREA PROFESSIONALE	25	€ 2.909.044			12	€ 1.002.169			37	€ 3.911.213
Prof. I qualifica	24	€ 2.840.060			12	€ 1.002.169			36	€ 3.842.229
Prof. II qualifica	1	€ 68.984							1	€ 68.984
AREA TECNICA	47	€ 2.672.844			44	€ 2.204.636			92	€ 4.923.820
Funzionari	35	€ 2.059.493			31	€ 1.602.220			66	€ 3.661.713
Collaboratori	11	€ 566.164			13	€ 602.416	1	€ 46.340	25	€ 1.214.920
Operatori	1	€ 47.187							1	€ 47.187
AREA AMM.VA	29	€ 1.564.422	3	€ 160.873	2	€ 103.369	5		39	€ 2.050.041
Funzionari	12	€ 719.561	1	€ 63.638	2	€ 103.369			15	€ 886.568
Collaboratori	15	€ 770.310	2	€ 97.235					17	€ 867.545
Operatori	2	€ 84.551					5	€ 211.377	7	€ 295.928
Totale	110	€ 8.639.559	6	€ 655.289	65	€ 4.463.811	5	€ 257.716	187	€ 14.016.375

Con riferimento ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio, si fa presente che ciascuna componente del Piano 2018-2020 trova specifica copertura finanziaria, in forza di risorse già stanziata in applicazione di norme di legge o per effetto dell'utilizzo di economie di spesa del personale cessato negli anni precedenti.