

*PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022*

## INDICE

### Sommario

1. Premessa .....	2
2. Organico ANVUR .....	3
3. Fabbisogno di personale strutturato .....	4
4. Fabbisogno di personale non strutturato .....	6

## 1. Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione del personale, nonché del relativo vincolo di spesa massima sostenibile.

L'art. 6 del suddetto decreto ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il presente piano, relativo al periodo 2020-2022, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale precedentemente adottata.

## 2. Organico ANVUR

L’Agenzia, in considerazione della sua recente istituzione e delle disposizioni che ne hanno adeguato la dotazione di personale, ha una dotazione di fatto coincidente con quella teorica.

Infatti, in attuazione del piano di assunzioni autorizzato dai Ministeri competenti ai sensi dell’art. 9, comma 36, del D.L. n. 78/2010, su 18 unità di personale 11 unità sono state assunte, nel corso degli anni 2014 e 2015, mediante procedure concorsuali, ricorrendo per le restanti 7 unità di personale all’istituto della mobilità di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

Con l’art. 1, comma 306, della Legge di bilancio n. 232/2016, è stata, inoltre, autorizzata l’assunzione di ulteriori 17 unità, di cui 16 assunte alla data del 31 dicembre 2018 e 1 assunta a decorrere dal 1 luglio 2019.

La dotazione dell’Agenzia è, quindi, pari complessivamente a n. 35 unità di personale.

Nell’ambito della precedente programmazione di fabbisogno di personale, sulla base delle interlocuzioni intercorse con il MEF, la spesa potenziale massima sostenibile, riferita a n. 35 unità di personale, è stata determinata in € 1.569.825,59, importo che rimane invariato, sia pure in presenza di una progressione economica attivata nell’ambito dell’Area II, per il passaggio dalla fascia economica F2 alla fascia economica F3, considerato che l’importo relativo alla progressione economica grava sulle risorse del FUA.

Nella tabella sottostante (**tabella 1**) viene indicata la situazione dell’organico dell’ANVUR al 31.12.2019

**Tabella 1 – Organico ANVUR**

Qualifica	Posti organico	Di cui coperti	Di cui non coperti
Dirigenti	3	3	–
Area III profilo di funzionario amministrativo-giuridico-contabile	8	8 (1)	–
Area III profilo di funzionario valutatore tecnico	19	19	–
Area II	5	5	–
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	–

1 Tra i posti coperti è compreso 1 funzionario amministrativo-giuridico-contabile in aspettativa per mandato politico

### 3. Fabbisogno di personale strutturato

Sulla base delle ricognizioni effettuate, in considerazione dell'età anagrafica dei dipendenti dell'Agenzia, non si prevedono cessazioni per pensionamento, mentre per 1 unità di Area II, unica risorsa preposta alla gestione delle attività contabili, sono in corso di formalizzazione le dimissioni volontarie, con decorrenza presumibilmente dal mese di gennaio 2020.

La **tabella 2** fornisce una previsione, distinta per annualità, delle cessazioni per il periodo 2020-2022.

**Tabella 2 – Previsione cessazioni periodo 2020-2022**

Annualità	Dirigenti	Area III profilo di funzionario amministrativo- giuridico- contabile	Area III profilo di funzionario valutatore tecnico	Area II Profilo coadiutore	Totale
2020	–	–	–	1	<b>1</b>
2021	–	–	–	–	–
2022	–	–	–	–	–

Nella **tabella 3** sono riportate le previsioni relative al personale con rapporto di lavoro sospeso in via temporanea, senza assegni e con diritto alla conservazione del posto, che si intende sostituire avvalendosi delle forme contrattuali flessibili previste dalla normativa vigente (tempo determinato, comando, ecc.).

Nello specifico, con riferimento all'Area III, per il profilo di funzionario amministrativo-giuridico-contabile, si prevede che, nel corso dell'anno 2020, 1 unità di personale sia collocata in aspettativa non retribuita per almeno 1 anno, che va ad aggiungersi all'unità di personale già in aspettativa per mandato politico. E' altamente probabile che entrambe le unità permangano in aspettativa anche nell'anno 2021.

**Tabella 3 – Previsione rapporti di lavoro sospesi in via temporanea periodo 2020-2022**

Annualità	Dirigenti	Area III profilo di funzionario amministrativo- giuridico- contabile	Area III profilo di funzionario valutatore tecnico	Area II	Totale
2020	–	2	–	–	<b>2</b>
2021	–	2	–	–	<b>2</b>
2022	–	–	–	–	–

La **tabella 4** riporta in via riepilogativa la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2020-2022, nel rispetto dei limiti di spesa massima dell’Agenzia (vedi al punto 2, quinto periodo).

In particolare, per l’anno 2020, la vacanza che si creerà nell’Area funzionale II a seguito della cessazione di 1 unità di personale, potrà costituire, ai sensi della normativa vigente, budget assunzionale solo per l’anno 2021. Al riguardo, infatti, l’art.3, comma 1 della Legge 56/2019 dispone: *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall’anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente”.*

Al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività contabili, nel rispetto della normativa vigente, per l’anno 2020 e fino alla acquisizione di 1 risorsa con contratto a tempo indeterminato, la suddetta vacanza sarà temporaneamente coperta avvalendosi delle forme contrattuali flessibili (comando, contratto a tempo determinato, ecc.) in attesa di poter bandire una posizione a tempo indeterminato nell’anno 2021.

**Tabella 4 – Prospetto riepilogativo**

\*

Tipologia personale	Dotazione al 31.12.2019	ANNO 2020				Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Totale
		Cessazioni	Acquisizioni a tempo indeterminato	Rapporti di lavoro sospesi in via temporanea	Acquisizioni con istituti temporanei (comandi, contratti a tempo determinato, ecc.)				
Dirigenti	3	–	–	–	–	3	3	3	3
Area III profilo di funzionario amministrativo-giuridico-contabile	8*	–	–	2	2	8	8	8	8
Area III profilo di funzionario valutatore tecnico	19	–	–	–	–	19	19	19	19
Area II	5	1**	–	–	1	5	5	5	5
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>–</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

\* Include 1 funzionario amministrativo-giuridico-contabile in aspettativa per mandato politico

\*\* È in corso di formalizzazione la cessazione per dimissioni volontarie di 1 unità di Area II

#### 4. Fabbisogno di personale non strutturato

Oltre al personale in organico, tenuto conto delle specificità dell’Agenzia, il D.P.R. 76/2010 prevede che la stessa possa avvalersi, per lo svolgimento dei compiti istituzionali, di esperti della valutazione.

I contratti con gli esperti della valutazione sono stipulati nel rispetto di quanto previsto dall’art.7, comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Infatti, a partire dal 1° luglio 2019, non possono essere stipulati contratti con esperti della valutazione nella forma della collaborazione coordinata e continuativa. I contratti stipulati con esperti della valutazione sono sottoposti al controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti.

Di seguito, sono riportate le stime dei fabbisogni di esperti della valutazione ripartite tra gli esperti destinati al supporto delle strutture (contratti stipulati prima di luglio 2019 e in scadenza nel corso dell’anno 2021) e gli altri esperti della valutazione destinati in particolare alla valutazione delle strutture universitarie, corsi universitari, strutture AFAM, VQR 2015 - 2019.

**Tabella 5 - Programmazione triennale dei fabbisogni di esperti della valutazione effettuata sulla base dei limiti previsti dalla normativa vigente (Contratti di esperti a supporto delle strutture stipulati alla data del 30 giugno 2019) Triennio 2020 – 2022**

Tipologia esperti valutazione	2020	2021	2022
Esperti della valutazione a supporto della struttura*	19	2	
Esperti CEV, AFAM, Dottorati, ecc.*	400	400	400
Esperti per VQR e relativo supporto**	622	622	

\* La spesa prevista per gli anni 2020, 2021, 2022 trova copertura nell’ambito delle risorse finanziarie trasferite annualmente dal Ministero vigilante ed è iscritta nei capitoli 103010 (Compensi ad esperti della valutazione), 103011 (Altri esperti), 103013 (Oneri previdenziali) e 106011 (IRAP) del bilancio di previsione dell’Agenzia.

\*\*Il progetto VQR 2015-2019, attività con cadenza quinquennale facente capo ad ANVUR, così come previsto dall’art. 3, comma 1, lett. i-bis del D.P.R. 76/2010, prevede un coinvolgimento di risorse sia umane che finanziarie di carattere straordinario. Il costo dell’intero progetto, così come previsto nel D.M. del MIUR del 29 novembre 2019 sulle linee guida, sarà quasi per intero a carico del bilancio dell’ANVUR e secondo le stime effettuate il costo è di circa 6.400.000,00 Euro. Il progetto dovrà concludersi entro il 31 luglio 2021 e la spesa sarà finanziata con 1 milione di Euro a valere sull’FFO come da Decreto Ministeriale 8 agosto 2019 registrato alla Corte dei Conti il 10 ottobre 2019 e per la parte residua con le risorse finanziarie del bilancio dell’ANVUR a valere sull’avanzo di amministrazione vincolato ai fini VQR.