

Prot.: 249765/RU

Roma, 20 luglio 2020

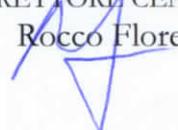
A: OO.SS nazionali dell'area Funzioni centrali:
CISL FP
CIDA
UIL PA
DIRSTAT-FIALP
UNADIS
FP CGIL

A: OO.SS. nazionali del comparto Funzioni centrali
CISL FP
FP CGIL
UIL PA
CONFSAL-UNSA
FLP
USB PI
CONFINTESA FP

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Si trasmette a codeste Organizzazioni sindacali il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 redatto in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

IL DIRETTORE CENTRALE
Rocco Flore





**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

- *Art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* -

Giugno 2020

SOMMARIO

SOMMARIO	1
PREMESSA	2
1. POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO	3
2. DOTAZIONE ORGANICA (D.O.)	4
3. CONSISTENZA DEL PERSONALE 2020-2022	5
3.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE	5
3.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI	5
4. FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022	6
4.1 RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	6
5. STRATEGIE DI ACQUISIZIONE	7
6. RISORSE FINANZIARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2020-2022	11

PREMESSA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022 è redatto in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e costituisce uno dei principali strumenti con cui le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici al fine di accrescerne l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica e migliorare l'utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Il combinato disposto del citato articolo 6 con l'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo, il quale prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate ... sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*, attribuisce a tale documento il carattere di *atto presupposto* rispetto alle procedure di acquisizione di personale.

È disposto, infatti, che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'articolo 6, non possono assumere nuovo personale.

1. POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO

A seguito delle innovazioni contenute nella “riforma Madia”, si è assistito al superamento del concetto tradizionale di dotazione organica. La stessa non va più determinata esclusivamente in termini di unità di personale, ma si sostanzia in un valore finanziario - detto “spesa potenziale massima” - che non può essere in alcun modo superato. La spesa per il personale in servizio, dunque, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente (comprese quelle previste dalle leggi speciali), dovrà essere contenuta nel limite superiore della spesa potenziale massima.

Nel rispetto di tale tetto di spesa, l’Agenzia potrà, in sede di stesura del PTFP, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Il potenziale limite finanziario massimo è determinato - ai sensi dell’articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 165 del 2001, in **euro 413.989.312,00**: la sua composizione è specificata nella tabella di cui **all’allegato 1**.

Tale limite di spesa è stato costruito anche tenendo conto delle indicazioni fornite con nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – I.G.O.P. n. 209822 dell’11 settembre 2019. In particolare, esso è stato ricostruito riconducendo la dotazione organica “*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*”. A tal fine, per ciascuna area o qualifica, è stato preso in considerazione il trattamento economico fondamentale^[1] corrispondente alla posizione economica di accesso dall’esterno indicata dalle norme contrattuali.

^[1] Il trattamento economico fondamentale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Agenzia, comprende lo stipendio tabellare, l’indennità di vacanza contrattuale, il rateo della tredicesima mensilità e - per le sole posizioni economiche inferiori - l’assegno perequativo.

2. DOTAZIONE ORGANICA (D.O.)^[2]

La consistenza teorica del personale dirigenziale resta fissata dal Regolamento di amministrazione in **309 unità**³.

Le posizioni dirigenziali istituite e attive dal 1° maggio 2019, tuttavia, sono soltanto **233**, di cui 23 di livello generale e 210 di livello non generale.

L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale - deliberata a fine 2016⁽⁴⁾ - è pari a **12.580** unità, così ripartite tra aree funzionali: 6.990 unità di terza area, 5.380 di seconda area e 210 di prima. Tale dotazione organica è distribuita a livello territoriale⁽⁵⁾ assegnando 1.510 unità alle strutture centrali, 9.080 alle strutture territoriali dell'area dogane e 1.990 alle strutture territoriali dell'area monopoli.

In considerazione del processo di riorganizzazione, tuttora in corso, l'Agenzia intende incrementare le posizioni dirigenziali di livello non generale di **27 unità**, fermo restando il potenziale limite finanziario massimo connesso alla consistenza della dotazione organica complessiva. L'operazione è resa possibile da una riduzione di **64 unità** della dotazione organica della prima area funzionale, attualmente pari a 210 unità.

Al 1° maggio 2020 l'Agenzia registra nella prima area funzionale 143 unità in servizio, con una carenza pari a 67 unità, sufficiente da sola a coprire l'auspicata rimodulazione. Inoltre, è in corso una procedura selettiva per il passaggio dalla prima alla seconda area funzionale.

Si assicura che la variazione proposta non comporta violazione della norma di cui all'art. 23-*quinquies* del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in L. 7 agosto 2012, n. 135⁽⁶⁾.

Tale rimodulazione della dotazione organica è effettuata nell'ambito del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto del potenziale limite finanziario massimo, garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione stessa, così come dimostrato nella tabella di cui **all'allegato 2**.

^[2] Il potenziale limite finanziario massimo (art. 6, co. 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001) è stato calcolato sulla base del numero complessivo di posizioni dirigenziali e della dotazione organica di cui ai punti 2.1 e 2.2.

^[3] Il numero di 309 unità risulta dall'applicazione dei rapporti percentuali - fra personale delle qualifiche funzionali e dirigenti - stabiliti dall'art. 23-*quinquies*, comma 1, lett. a), punto 2), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

⁽⁴⁾ Delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016.

⁽⁵⁾ Determinazione del Direttore dell'Agenzia prot. 25020/RI del 27 ottobre 2016.

⁽⁶⁾ Si riporta il testo dell'art. 23 *quinquies*, comma 1, lettera a), punto 2): "per le Agenzie fiscali, tale che il rapporto tra personale dirigenziale di livello non generale e personale non dirigente sia non superiore ad 1 su 40 ed il rapporto tra personale dirigenziale di livello generale e personale dirigenziale di livello non generale sia non superiore ad 1 su 20 per l'Agenzia delle entrate e ad 1 su 15 per l'Agenzia delle dogane e dei monopoli..."

3. CONSISTENZA DEL PERSONALE 2020-2022

3.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

La consistenza del personale di qualifica dirigenziale registrata al 31 dicembre 2019 è pari a 122 unità, di cui 22 di prima fascia e 100 di seconda fascia. Si riscontra quindi una carenza media rispetto al totale delle posizioni istituite pari a 111 unità di personale (oltre il 47%).

Considerando che nell'arco del triennio 2020-2022 sono previste 10 cessazioni di personale di qualifica dirigenziale, di cui 9 nel 2020 e 1 nel 2022, a fine triennio la carenza del personale di qualifica dirigenziale, in assenza di politiche di acquisizione, salirebbe quasi al 52%.

Il predetto incremento del numero di posizioni dirigenziali di seconda fascia crea ulteriore spazio per 27 unità.

3.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

La consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata al 31 dicembre 2019 è pari a 9.914 unità, di cui 5.653 in terza area, 4.112 in seconda area e 149 in prima. Emerge quindi una carenza, rispetto alla dotazione organica (12.580 unità), di 2.666 unità di personale, che corrisponde a una carenza media pari al 21%.

Nell'arco del triennio di riferimento sono stimate oltre **1.300 cessazioni** di unità appartenenti alle aree funzionali - 588 nel 2020^[7], 400 nel 2021 e 389 nel 2022 - a fronte di un totale certo pari a circa **1.000**. È stata, infatti, operata una variazione in aumento delle cessazioni allo stato già certe, al fine di tener conto delle eventuali cessazioni per dimissioni e delle variabili dipendenti dalla legislazione pensionistica.

A fine triennio la carenza del personale di qualifica non dirigenziale, in assenza di politiche di acquisizione, si attesterebbe al 32% rispetto al totale della dotazione organica. La rimodulazione che l'Agenzia intende effettuare riduce la carenza di 64 unità.

Il presente Piano definisce, pertanto, il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che l'Agenzia porrà in essere al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative e una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali assegnati, anche con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

^[7] Dato aggiornato al mese di maggio 2020.

4. FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

Nel triennio 2020 – 2022, ai fini del perseguimento degli obiettivi di politica fiscale assegnati dall’Organo politico, l’Agenzia è chiamata ad assicurare il suo contributo secondo le aree di intervento dello sviluppo della *customs e fiscal compliance*, dello sviluppo delle tecnologie digitali, del rafforzamento dell’*intelligence* e degli strumenti di contrasto al contrabbando e alle frodi nei vari ambiti di competenza.

L’Amministrazione avrà, anzitutto, cura di governare l’impatto definitivo della *Brexit* sull’operatività della dogana, in funzione della modalità di uscita del Regno Unito dalla UE; al contempo, dovrà assicurare un’efficace cooperazione con le altre Autorità nazionali ed europee preposte alla protezione dei confini esterni dell’UE.

Sul piano strettamente interno, proseguirà il processo di riorganizzazione interna, l’analisi e la semplificazione di processi e procedure, al fine di potenziare l’efficacia dell’azione amministrativa e garantire l’approdo a un modello organizzativo rispondente alle esigenze di un’Amministrazione moderna.

4.1 RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Nel mese di settembre 2019, a seguito delle modifiche riorganizzative in corso, si è reso necessario effettuare una nuova ricognizione del fabbisogno di personale da parte delle strutture dell’Agenzia. In applicazione del combinato disposto dell’articolo 16, comma 1, lett. a-bis) e dell’articolo 17, comma 1, lett. d-bis) del decreto legislativo n. 165 del 2001, le strutture periferiche e centrali hanno formulato una proposta - *bottom-up* - di fabbisogno di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali.

La rilevazione del fabbisogno persegue l’obiettivo di individuare la consistenza numerica e le competenze professionali necessarie ad assolvere alla *mission* dell’Agenzia.

Tale ricognizione ha evidenziato che, per un funzionamento ottimale, l’Agenzia dovrebbe contare su non meno di 13.100 unità, di cui circa il 58% appartenente alla terza area e oltre il 41% alla seconda area. Si tratta quindi di un fabbisogno pari a oltre 500 persone in più rispetto alla dotazione organica vigente e di oltre 3.000 unità in più rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2019 (9.789 unità)^[8].

^[8] Il personale in servizio è ottenuto sottraendo dal personale complessivamente presente nell’organico dell’Agenzia - 9914 unità, come sopra riferito - 125 unità corrispondenti ai dipendenti comandati/distaccati OUT o in fuori ruolo.

	Fabbisogno 2019	Dotazione organica	differenza
3^ AREA	7.655	6.990	665
2^ AREA	5.446	5.380	66
1^ AREA	5	210	- 205
TOTALE	13.106	12.580	526

Rispetto alla composizione percentuale del personale tra le aree, è emersa la necessità di incrementare il personale appartenente alla terza area (+665 unità) e di contrarre sensibilmente il personale inserito nella prima area (-205 unità).

La scelta quindi di ridurre la D.O. di prima area in favore dell'ampliamento del numero degli uffici dirigenziali, trae origine dalla profonda reingegnerizzazione dei processi, già in atto attraverso la digitalizzazione e la razionalizzazione delle attività lavorative nel loro complesso e il progressivo ridimensionamento delle operazioni meramente esecutive. Il fabbisogno da ultimo rilevato indica che il personale inquadrato nella terza area dovrebbe, in particolare, essere costituito da un maggior numero di risorse in possesso di elevate competenze specialistiche in materia doganale e nelle discipline statistico-matematiche e, sul piano quantitativo, rappresentare - come già detto - quasi il 60 % dei dipendenti delle aree funzionali.

	Composizione % del fabbisogno 2019	Composizione % della dotazione organica
3^ AREA	58,41%	55,56%
2^ AREA	41,55%	42,77%
1^ AREA	0,04%	1,67%
TOTALE	100%	100%

5. STRATEGIE DI ACQUISIZIONE

L'Agenzia sconta tuttora le stringenti limitazioni a più riprese disposte nel settore delle assunzioni: le norme di contenimento del *turn over* hanno, infatti, comportato una costante e significativa contrazione del personale in servizio, nonostante il ricorso all'istituto della mobilità, utilizzato sia in adempimento di obblighi normativi, sia come scelta strategica. Al contempo, questa Amministrazione ha attivato alcune procedure concorsuali curando costantemente, anche tramite istituti di mobilità interna, la distribuzione territoriale del personale in servizio e di prima

assegnazione, mirando alla tendenziale equiparazione geografica del tasso di copertura, calcolato come rapporto tra unità in servizio e dotazione organica.

L'abolizione dei limiti imposti dalla disciplina del *turn over* e l'ingente numero di cessazioni previste per il prossimo triennio inducono ora a incrementare le acquisizioni di personale dall'esterno (reclutamento e mobilità) e ad assicurare l'equa distribuzione delle risorse umane sul territorio (interpelli specifici per singoli uffici, procedure di mobilità nazionale, distacchi temporanei).

A) PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

Nel corso del 2020 sono possibili ingressi per **24 unità** di seconda fascia mediante conferimento di incarico ex art. 19, comma 6 (di cui 9 unità rientranti nel limite di legge dell'8% delle posizioni dirigenziali di seconda fascia e 15 unità a titolo oneroso attingendo alle facoltà assunzionali dell'Agenzia, perché in percentuale superiore a quella stabilita per legge^[9]).

Nel 2020 è previsto altresì l'ingresso di **12 dirigenti** di seconda fascia vincitori del corso-concorso indetto dalla S.N.A. a settembre 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 216, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Nel 2022 si provvederà, invece, all'acquisizione di **10 dirigenti** di seconda fascia vincitori del prossimo corso-concorso indetto dalla SNA.

Alle acquisizioni sopra descritte andranno a sommarsi ulteriori **6 unità** di seconda fascia programmate in ingresso ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e **4 unità** di prima fascia programmate tramite conferimento di incarico a dirigenti di seconda fascia oppure ai sensi dell'art. 19 comma 5-*bis*. In via del tutto residuale, e all'occorrenza, l'Agenzia potrebbe procedere all'affidamento di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 19 comma 6^[10].

In considerazione dell'incremento del numero delle posizioni dirigenziali, l'Agenzia avrebbe sufficienti risorse per finanziare l'ingresso di ulteriori unità, considerato che la carenza a fine triennio, qualora tutte le azioni di acquisizione sopra descritte andassero a buon fine, sarebbe pari a 92 unità.

^[9]L'art. 6, comma 21 *sexies*, del D.L. n. 78/2010, consente alle Agenzie fiscali di conferire incarichi, ai sensi del ripetuto art. 19, comma 6, tenendo conto delle proprie peculiarità e della necessità di garantire gli obiettivi di gettito fissati annualmente, e stabilisce che il conferimento di incarichi eventualmente eccedenti la percentuale dell'8% è disposto nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato. Tale disposizione, mirata per le sole Agenzie fiscali, risulta assorbente di quella recata dall'art.1, comma 6, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in L. 28 febbraio 2020, n. 8, che reca *“la percentuale di cui al comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può essere elevata dall'8 per cento al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione...”*.

^[10] Nel caso si dovesse ricorrere all'affidamento di incarico ai sensi dell'art. 19, comma 6 le risorse finanziarie necessarie si potrebbero trovare nell'ambito delle somme residue della L. 244/2007.

Alla leva legislativa recata dall'art. 19 comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si conta di far ricorso anche non appena saranno concesse le ulteriori autorizzazioni ad assumere che l'Agenzia si accinge a richiedere.

B) PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

Nel 2020 si prevede l'ingresso di **6 funzionari doganali**, terza area F1, destinati a strutture ubicate nella Provincia autonoma di Bolzano (bando pubblicato a novembre 2018). Si prevede altresì di concludere le progressioni verticali per il passaggio dalla prima alla **seconda area per 121 unità** elevabili a 151 (bando pubblicato a giugno 2019).

I restanti ingressi, conseguenti a concorsi in atto, e il cui completamento era inizialmente previsto per il 2020, sono rinviati al 2021, in considerazione della normativa volta a fronteggiare l'emergenza sanitaria internazionale, che sospende le procedure concorsuali. Il rinvio riguarda le acquisizioni di **296 unità** (130 in terza area e 166 in seconda), così suddivise:

- 50 chimici, terza area F1 (bando pubblicato a luglio 2019);
- 40 funzionari doganali, esperti in analisi statistiche e matematiche, terza area F1 (bando pubblicato a settembre 2019);
- 40 funzionari doganali, terza area F1, da destinare a strutture ubicate nelle zone portuali e aeroportuali di Genova⁽¹¹⁾(bando pubblicato a luglio 2019);
- 20 assistenti doganali, seconda area F3 da destinare a strutture ubicate nelle zone portuali e aeroportuali di Genova⁽¹²⁾ (bando pubblicato ad agosto 2019);
- 146 assistenti doganali, seconda area F3, tramite scorrimento di graduatorie di altre amministrazioni.

Per il 2021 sono programmati gli ingressi di ulteriori **776** unità, a seguito dell'espletamento di due distinti concorsi (indetti dal Dipartimento della funzione pubblica)^[13], per il reclutamento di **516** terze aree, fascia retributiva F1, e per **260** seconde aree, fascia retributiva F3. Si prevede altresì di concludere la procedura per i passaggi dalla seconda alla terza area funzionale per **128** unità (bando pubblicato a ottobre 2019).

⁽¹¹⁾ Decreto-legge n. 109/2018, convertito con modificazioni con legge n. 130/2018.

⁽¹²⁾ Decreto-legge n. 109/2018, convertito con modificazioni con legge n. 130/2018.

^[13] Il 3 maggio 2020 prima e il 17 giugno 2020, con distinti fogli indirizzati al Ministro per la pubblica amministrazione, questa Agenzia ha chiesto di essere autorizzata a espletare autonomamente le predette procedure concorsuali in deroga alla norme sul concorso unico. In caso di accoglimento della richiesta, i due concorsi da 516 unità di III area e 260 unità di II area potrebbero essere accorpati ai concorsi già programmati per 100 unità di III area e 200 unità di II area, e condotti con essi in procedura unica. I 776 ingressi di origine concorsuale previsti per la fine del 2021 potrebbero, a quel punto, subire un rinvio al 2022.

Per il 2022 è programmata l'acquisizione dei vincitori di due concorsi indetti dall'Agenzia (in deroga alle disposizioni in materia di concorso unico⁽¹⁴⁾), per **100** funzionari doganali, terza area F1, e per **200** assistenti doganali, seconda area F3.

Proseguirà anche l'acquisizione di personale tramite mobilità, nel limite delle carenze di organico verificatesi e nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Sono programmati ingressi per circa **1.200 unità** nel 2020, **circa 300** nel 2021 e **550** nel 2022.

⁽¹⁴⁾ Decreto-legge n. 124/2019, convertito con legge n. 157/2019.

6. RISORSE FINANZIARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2020-2022

Nelle tabelle di seguito riportate sono indicate le risorse finanziarie relative alle acquisizioni che l'Agenzia intende effettuare.

DIRIGENTI

ANNUALITÀ PTFP 2020-2022*	UNITÀ DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
2020	9	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c. 6 nel limite dell'8% delle posizioni dirigenziali di seconda fascia istituite	Risorse dell'Agenzia	Rientrando nel limite dell'8% non necessitano di autorizzazione
2020	15	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c. 6 nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato	12 unità - Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 3 unità - Budget 2018 Cessazioni 2017 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione	
2020	12	VII Corso-concorso SNA per dirigenti di seconda fascia	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	Il DPCM 20 agosto 2019 dovrà essere rimodulato
2020	4	-conferimento di incarico a dirigenti ADM di seconda fascia, oppure -mobilità ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis oppure (in via residuale) - conf. di incarico ai sensi dell'art. 19, c. 6	Risorse dell'Agenzia oppure Risorse residue della Legge 244/2007	
2022	10	VIII Corso-concorso SNA per dirigenti di seconda fascia	Budget 2020 Cessazioni 2019 Autorizzazione da richiedere	

* Anno presunto di ingresso in Agenzia.

AREE FUNZIONALI

ANNUALITA' PTFP 2020*

UNITA' DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
6	Concorso a 20 funzionari doganali (III-F1) provincia autonoma di Bolzano	Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018	
(121 elevabili a) 151	Progressione verticale passaggio da I a II area funzionale (D.lgs. 75/2017)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019; Risorse di cui alla legge 244/2007	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (42 unità); l'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con il prossimo DPCM col quale sarà impegnato il budget assunzionale 2020-cessazioni 2019 e con le residue risorse di cui alla legge n. 244/2007.

ANNUALITA' PTFP 2021*

UNITA' DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
40	Concorso a 40 funzionari (III-F1) esperti matematica/statistica	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
40	Concorso a 40 funzionari doganali (III-F1) ex DL 109/2018 (Genova)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
50	Concorso a 50 chimici (III-F1)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
20	Concorso a 20 assistenti doganali (II-F3) ex DL 109/2018 (Genova)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
146	Assunzione di 146 assistenti doganali (II-F3) idonei di altre PA	Budget 2018 Cessazioni 2017 e budget 2017 cessazioni 2016 autorizzati con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione (58 unità); Budget 2014 Cessazioni 2013 e budget 2013 cessazioni 2012 autorizzati con DPCM 4 aprile 2017 come risultante dopo rimodulazione (88 unità).	
516	Concorso unico a 516 funzionari doganali (III-F1 - amministrativi) **	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019; Budget 2018 Cessazioni 2017 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione.	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (340 unità); l'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con il prossimo DPCM col quale sarà impegnato il budget assunzionale 2020-cessazioni 2019.
260	Concorso unico a 260 assistenti doganali (II-F3) **	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
128 elevabili ***	Progressione verticale passaggio da II a III area funzionale (D.lgs. 75/2017)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (108 unità); L'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con il prossimo DPCM col quale sarà impegnato il budget assunzionale 2020-cessazioni 2019.

ANNUALITA' PTFP 2022*

UNITA' DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)
100	Concorso a 100 funzionari doganali (III-F1) che sarà indetto dall'Agenzia	D.L. 26 ottobre 2019, n. 124; Budget 2021 Cessazioni 2020 da richiedere
200	Concorso a 200 assistenti doganali (II-F3) che sarà indetto dall'Agenzia	D.L. 26 ottobre 2019, n. 124; Budget 2021 Cessazioni 2020 da richiedere

* Anno presunto di ingresso in Agenzia.

** Il 3 maggio 2020 con foglio indirizzato al Ministro per la pubblica amministrazione, l'Agenzia ha chiesto di essere autorizzata a espletare autonomamente la procedura concorsuale in deroga alla norme sul concorso unico.

** L'elevazione del numero di progressioni verticali è subordinata al numero delle assunzioni che saranno complessivamente autorizzate nella terza area funzionale con il prossimo DPCM col quale sarà impegnato il budget assunzionale 2020-cessazioni 2019.

Nelle tabelle di cui agli allegati 3) e 4) sono state riepilogate le entrate e le uscite previste per il triennio 2020-2022, all'allegato 5) si dà conto del rispetto del potenziale limite finanziario massimo.

ALLEGATO 1

POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO

Determinazione del potenziale limite finanziario massimo				
Qualifica	D.O. ADM (*)	Costo pro-capite (stipendio tabellare + IVC + Assegno perequativo) (**)	Costo pro-capite delle posizioni economiche di accesso dall'esterno (***)	Costo della D.O. ADM
	A	B	C	D= (A*C)
I Fascia	23	€ 80.073,84		
II Fascia	210	€ 62.601,81		
Totale Dirigenti	233		€ 62.602	€ 14.586.222
III F6	80	€ 46.003,06		
III F5	780	€ 42.948,04		
III F4	1.150	€ 40.335,16		
III F3	1.200	€ 36.728,27		
III F2	580	€ 34.833,70		
III F1	3.200	€ 33.651,69		
totale III Area	6.990		€ 33.652	€ 235.227.480
II F6	170	€ 34.855,57		
II F5	590	€ 33.782,47		
II F4	1.415	€ 33.037,45		
II F3	1.300	€ 31.132,81		
II F2	1.090	€ 29.252,50		
II F1	815	€ 27.836,83		
totale II Area	5.380		€ 29.485	€ 158.629.300
I F2	160	€ 27.331,18		
I F1	50	€ 26.411,43		
totale I Area	210		€ 26.411	€ 5.546.310
Totale Aree	12.580			€ 399.403.090
Potenziale limite finanziario massimo				€ 413.989.312

(*) **Per il personale dirigenziale:** le posizioni dirigenziali istituite e attive dal 1° maggio 2019 sono 233, di cui 23 di livello generale e 210 di livello non generale. Il loro numero è stato ridotto rispettivamente di 2 e 44 unità: il risparmio di spesa conseguito (circa 5,2 milioni di euro) ha dato contestualmente la possibilità all'Agenzia di finanziare l'istituzione di 218 posizioni organizzative (legge n. 205/2017, art. 1, comma 93).

Per il personale appartenente alle aree funzionali: Delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016. Det. Dir. n. 25020/RI del 27.10.2016 e Det. Dir. n. 29814 del 15.12.2016.

(**) Gli importi sono comprensivi del rateo della 13a mensilità e indicati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Agenzia.

(***) Per i dirigenti è stato considerato esclusivamente il trattamento economico fondamentale riferito alla seconda fascia. Per la seconda area professionale è stato considerato il trattamento economico risultante dalla media del medesimo trattamento previsto per le posizioni economiche di accesso dall'esterno (II-F1 e II-F3).

ALLEGATO 2

***DIMOSTRAZIONE DELLA NEUTRALITA' FINANZIARIA
DELLA RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA***

Qualifica	D.O. ADM rimodulata	Costo pro- capite delle posizioni economiche di accesso dall'esterno	Costo della D.O. ADM rimodulata
	A	C	D= (A*C)
I Fascia	23		
II Fascia	237		
Totale Dirigenti	260	€ 62.602	€ 16.276.471
<i>III Area</i>	<i>6.990</i>	<i>€ 33.652</i>	<i>€ 235.227.480</i>
<i>II Area</i>	<i>5.380</i>	<i>€ 29.485</i>	<i>€ 158.629.300</i>
<i>I Area</i>	<i>146</i>	<i>€ 26.411</i>	<i>€ 3.856.006</i>
Totale Aree	12.516		€ 397.712.786
Totale spesa			€ 413.989.257
Potenziale limite finanziario massimo			€ 413.989.312

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - PERSONALE DIRIGENTE

Qualifica	Posizioni dirigenziali (3)	Personale al 31.12.2019	CARENZE fine 2019	USCITE 2020	ENTRATE 2020		Personale al 31.12.2020	Posizioni dirigenziali dopo rimodulazione della D.O. (4)	CARENZE fine 2020 rispetto a D.O. rimodulata	USCITE 2021	ENTRATE 2021		Personale al 31.12.2021	USCITE 2022	ENTRATE 2022		Personale al 31.12.2022	CARENZE fine 2022	CARENZE fine 2022 rispetto alla D.O. rimodulata
					Assunzioni	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia					Assunzioni	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia			Assunzioni	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia			
DIRIGENTI I Fascia (1)	23	22	1	3		4	23	23	-				23				23	-	-
DIRIGENTI II Fascia (2)	210	100	110	6	12	24	130	237	107		0	3	133	1	10	3	145	65	92
DIRIGENTI	233	122	111	9	12	28	153	260	107	-	-	3	156	1	10	3	168	65	92

(1) Escluso il Direttore dell'Agenzia, sono invece compresi i dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 (2 unità) e comma 5-bis (1 unità).

(2) Sono esclusi i 9 dirigenti di seconda fascia con incarico di prima fascia (inclusi tra quelli di I fascia), sono invece compresi i 5 dirigenti in posizione di comando presso altra amministrazione o fuori ruolo e i dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 (7 unità) e comma 5-bis (3 unità).

(3) Le posizioni dirigenziali di seconda fascia dal 1 maggio 2019 sono 233 a fronte di una dotazione organica di 286 unità. Le posizioni dirigenziali di prima fascia istituite sono 23.

(4) L'Agenzia intende incrementare le posizioni dirigenziali di livello non generale di 27 unità, a fronte di una riduzione della D.O. di 67 unità della I area funzionale.

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - AREE FUNZIONALI

ANNO		2019		2020								2021						2022					
Area	Dotazione organica (D.O.) (1)	Personale al 31.12.2019 (2)	CARENZE fine 2019 rispetto alla D.O.	USCITE 2020	ENTRATE		PROGRESSIONI		Personale al 31.12.2020	D.O. rimodulata (2)	CARENZE fine 2020 rispetto alla D.O.	USCITE 2021	ENTRATE		PROGRESSIONI		Personale al 31.12.2021	USCITE 2022	ENTRATE		Personale al 31.12.2022	CARENZE fine 2022 rispetto alla D.O.	CARENZE fine 2022 rispetto alla D.O. rimodulata
					Nuove assunzioni	Mobilità/comandi	Entrate	Uscite					Nuove assunzioni	Mobilità/co mandati	Entrate	Uscite			Nuove assunzioni	Mobilità/co mandati			
TERZA AREA	6.990	5.653	1.337	247	6	620			6.032	6.990	958	195	646	105	128		6.716	181	100	200	6.835	155	155
SECONDA AREA	5.380	4.112	1.268	330		578	121		4.481	5.380	899	205	426	203	128		4.777	208	200	350	5.119	261	261
PRIMA AREA	210	149	61	11				121	17	146	129	-	-	-			17				17	193	129
TOTALE AREE	12.580	9.914	2.666	588	6	1.198	121	121	10.530	12.516	1.986	400	1.072	308	128	128	11.510	389	300	550	11.971	609	545

(1) Delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016. Det. Dir. n. 25020/RI del 27.10.2016.

(2) Il dato comprende il personale dell'Agenzia sia in servizio che comandato/distaccato OUT o in fuori ruolo (125 al 31 dicembre 2019), nonché il personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando presso l'Agenzia (116 al 31 dicembre 2019).

(3) L'Agenzia ha ridotto la dotazione organica di I area di 67 unità per incrementare la dotazione di posizioni dirigenziali di 27 unità.