



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

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

Indice

Sommario

Sezione 3 – Sottosezione 3 – Fabbisogno del personale.....	3
3. Parte generale	3
3.1.1. Introduzione – Il contesto di riferimento	3
3.1.2. Fotografia del personale dell’Agenzia al 31 dicembre 2025	4
3.1.2.1. Valore finanziario della dotazione organica al 31 dicembre 2025	4
3.1.2.2. Consistenza del personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025	5
3.1.2.3. Riepilogo assunzioni personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025	1
3.1.2.4. Riepilogo delle cessazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025 ..	1
3.1.2.5. Ulteriore personale in servizio	2
3.1.2.6. Gli incarichi esterni	2
3.1.2.7. Stato di attuazione del D.P.C.M. 7 agosto 2025.....	3
4. Pianificazione strategica.....	1
4.1.1. Strategia di copertura del fabbisogno	1
4.1.2. Assunzioni programmate del personale dirigenziale per la copertura del fabbisogno	1
4.1.3. Assunzioni programmate del personale non dirigenziale per la copertura del fabbisogno	1
4.1.4. Riepilogo delle assunzioni nel triennio di riferimento	2

Sezione 3 – Sottosezione 3 – Fabbisogno del personale

3. Parte generale

3.1.1. Introduzione – Il contesto di riferimento

La presente sezione individua il fabbisogno di personale dell'Agenzia e la programmazione del relativo reclutamento per il triennio 2026-2028.

La programmazione è redatta in conformità a quanto stabilito dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, recante le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* nonché dalle più recenti *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche* del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22 luglio 2022. L'obiettivo generale è quindi il disegno di un piano di reclutamento che nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili, di efficienza, economicità e qualità dei servizi sia capace di puntare alla valorizzazione del capitale umano e a una programmazione qualitativa delle risorse necessarie.

Con tale volontà l'Agenzia ha aderito già nel 2024 al progetto promosso da DFP *“La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico - “Accompagnamento e diffusione del know how”*. Il progetto prevede per l'Agenzia la progressiva costruzione dei propri profili professionali all'interno della piattaforma Minerva, consentendo a tendere di:

- colmare la lacuna attuale nella definizione dei profili di ruolo, traducendo le famiglie professionali in descrizioni operative di posizioni, competenze e responsabilità;
- ricondurre i profili AgID al Sistema Professionale nazionale, assicurando confrontabilità, benchmarking e mobilità intera amministrativa;
- armonizzare la terminologia e le tassonomie utilizzate, allineando i descrittori di competenza di AgID a quelli condivisi nella piattaforma;
- mappare in formato digitale le competenze reali del personale, associando ciascun dipendente a un profilo Minerva e registrando esperienze, formazione e risultati di performance;
- potenziare la capacità di analisi e pianificazione HR, utilizzando i dati derivanti dalla mappatura per aggiornare il piano dei fabbisogni, orientare la formazione e monitorare i gap di competenze.

In prospettiva, la migrazione del dizionario delle competenze AgID nella struttura dati di Minerva permetterà di trasformare l'attuale sistema in un ecosistema dinamico di competenze, aggiornabile e interoperabile, in cui l'Agenzia possa svolgere un ruolo di riferimento metodologico per l'intero comparto delle amministrazioni digitali.

Rimandando all'analisi specifica di contesto di cui alla sottosezione 2.1 del presente Piano, qui ci si limita a specificare che, oltre alla pluralità di compiti da attuare a livello nazionale, all'Agenzia sono assegnati specifici obiettivi strategici e operativi che hanno impatto su una serie di stakeholders istituzionali (pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese) e che necessitano del reclutamento di professionalità aggiuntive dotate di competenze distintive.

Dati tali obiettivi, e alla luce della realizzazione operativa, permangono in definitiva numerose **criticità determinate dalla carenza di organico, che attualmente impediscono di garantire efficacia ed efficienza all'azione amministrativa istituzionale dell'Agenzia e minano la corretta implementazione delle attività progettuali previste**. Per affrontare tali criticità l'Agenzia ha più volte sottolineato nelle sedi preposte la necessità di implementare la dotazione organica in modo da soddisfare il **rilevante fabbisogno, sia in termini quantitativi che qualitativi, di risorse umane in grado di fornire un fattivo supporto** all'attuazione dei suddetti obiettivi.

3.1.2. Fotografia del personale dell'Agenzia al 31 dicembre 2025

3.1.2.1. Valore finanziario della dotazione organica al 31 dicembre 2025

Si riporta di seguito in forma tabellare il valore finanziario della dotazione organica al 31 dicembre 2025, con il dettaglio dell'Area contrattuale e delle qualifiche, delle unità in dotazione organica, del valore finanziario delle singole unità e totale come disposto dal PIAO 2025-2027 dell'Agenzia, da ultimo con l'aggiornamento adottato con [determinazione direttoriale AgID n. 230/2025 del 27 ottobre 2025](#):

Tabella X - Valore finanziario della dotazione organica al 31 dicembre 2025

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025 provvedimento determinazione direttoriale AgID n. 140/2025 del 1° luglio 2025 di adozione del PIAO 2025 - 2027										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	2	178.360,50
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	12	838.680,48
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	12	1.049.091,72
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità (1)		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	78	2.995.401,24
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	24	758.906,88
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
								TOTALE	128	5.820.440,82

NOTE
(1) se prevista da normativa speciale
(2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonuscita 5,68% + IRAP 8,5%) e conseguentemente adeguare gli importi
(3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda https://www.aranagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html

L'attuale dotazione, per un totale di 128 unità e un valore complessivo di € 5.820.440,82, come riportata in tabella è il frutto della riduzione del turn-over operata sulla precedente in applicazione della Legge 207 del 2024 articolo 1 comma 833 (Legge di bilancio 2025).

Per il computo della dotazione organica in termini finanziari, ci si è riferiti agli **oneri finanziari in termini puramente teorici e non effettivi, prendendo in considerazione le sole voci relative al trattamento economico fondamentale della posizione giuridico-economica d'ingresso alle singole Aree e, al contrario, escludendo le voci concernenti il trattamento accessorio del personale** nel rispetto di quanto indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei costi del lavoro pubblico.

Per quanto concerne in particolare gli importi corrispondenti al valore finanziario delle elevate professionalità, la voce relativa alla retribuzione di posizione parte variabile è stata calcolata con riferimento al valore medio dell'effettiva retribuzione di posizione in godimento alle 8 risorse ex Professional transitate nell'area EP, retribuzione che in base alla Sequenza Contrattuale del 16/7/2024 comprende anche un differenziale di posizione per assicurare il mantenimento della retribuzione in godimento.

3.1.2.2. Consistenza del personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025

Di seguito si evidenzia l'effettiva distribuzione del personale al 31 dicembre 2025:

Tabella X - Distribuzione del personale e posti disponibili al 31 dicembre 2025

Categorie di personale	(A) <i>Dotazione organica come da tabella x</i>	(B1) <i>Personale di ruolo in servizio in AgID</i> <i>Uomini</i>	(B2) <i>Personale di ruolo in servizio in AgID</i> <i>Donne</i>	(C1) <i>Personale di ruolo in comando OUT presso altre PA/ aspettativa</i> <i>Uomini</i>	(C2) <i>Personale di ruolo in comando OUT presso altre PA/ aspettativa</i> <i>Donne</i>	(D = B+C) <i>Appartenenti al ruolo AgID a tempo indeterminato</i>	(E1) <i>Personale non dirigenziale in comando ordinario IN AgID da altre PA</i> <i>Uomini</i>	(E2) <i>Personale non dirigenziale in comando ordinario IN AgID da altre PA</i> <i>Donne</i>	(E3) <i>Personale dirigenziale in servizio in AgID ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001</i>	(E4) <i>Personale dirigenziale in servizio in AgID ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis del d. lgs. 165/2001</i>	(F1) <i>Comandi CAD</i> <i>Uomini</i>	(F2) <i>Comandi CAD</i> <i>Donne</i>	(G) <i>Tempi determinati non computabili nel ruolo</i>	(GH= A-D) <i>TOTALE DEI POSTI DI RUOLO DISPONIBILI AL 31.12.2025</i>
DIRIGENTI I FASCIA	2	0	0	0	0	0			0	2	0	0	0	2
DIRIGENTI II FASCIA	12	4	2	1	0	7			0	5	0	0	0	5
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA' famiglia professionale tecnico-informatica	12	4	4	0	0	8	0	0			0	0	0	2
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA' famiglia professionale amministrativo-gestionale		0	1	1	0	2	0	0			0	0	0	
AREA FUNZIONARI famiglia professionale tecnico-informatica	78	16	13	0	1	30	1	0			11	7	19	14
AREA FUNZIONARI famiglia professionale amministrativo-gestionale		15	19	0	0	34								
AREA ASSISTENTI famiglia professionale tecnico-informatica	24	3	3	0	1	7	0	0			6	0	1	6
AREA ASSISTENTI famiglia professionale amministrativo-gestionale		5	6	0	0	11								
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
Totali	128	47	48	2	2	99	1	0	0	7	17	7	20	29

Dalla tabella X emerge un sottodimensionamento, per un totale di posti vacanti nel ruolo al 31 dicembre 2025 pari a 29 su 128 unità di personale previste dalla dotazione organica, e con ulteriori dimissioni o collocamenti a riposo già intervenuti nel 2025 e da conteggiare nel 2026, o previsti per il 2026.

3.1.2.3. Riepilogo assunzioni personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025

Nel 2025 l'Agenzia ha completato tutte le assunzioni previste nel piano dei fabbisogni del personale 2022-2024 autorizzate con il [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri dell'11 maggio 2023](#). Sono stati assunti n. 8 funzionari e n. 1 assistente come mostrato dalla tabella seguente.

Tabella X – Riepilogo assunzioni effettuate nel 2025

Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Dirigenti I fascia			0
Dirigenti II fascia			0
TOTALE PERSONALE DIRIGENZIALE			0
Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Elevate professionalità			0
Funzionari	Scorrimento graduatoria altre amministrazioni	DPCM 11/5/2023	8
Assistenti	Scorrimento graduatorie altre amministrazioni riservate categorie protette	out-budget	1
Operatori			0
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE			9
TOTALE COMPLESSIVO ASSUNZIONI			9

3.1.2.4. Riepilogo delle cessazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale al 31 dicembre 2025

Nella tabella che segue è mostrato il riepilogo delle unità di personale cessate nel corso del 2025 e il totale del valore finanziario delle cessazioni stesse. Le cessazioni pari a n. 4 unità dell'Area dei funzionari, asseverate dall'organo di controllo, formano il budget assunzionale valido per il 100% sull'anno 2026 pari a € **153.610,32**.

Tabella X – Riepilogo cessazioni personale dirigenziale e non dirigenziale anno 2025

Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	0	0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	4	153.610,32
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
di cui							TOTALE Dir. I Fascia (A)		0	0,00
di cui							TOTALE Dir. II fascia+Arece (B)		4	153.610,32
							TOTALE complessivo		4	153.610,32

3.1.2.5. Ulteriore personale in servizio

Per completezza e chiarezza espositiva, si rappresenta che le 24 unità di personale evidenziati come comandi CAD nella consistenza del personale come sopra individuata nella tabella X, prestano servizio presso l'Agenzia tramite l'istituto del comando obbligatorio istituito a favore di AgID e per le esigenze dell'Ufficio del Difensore Civico per il digitale tramite l'art. 66 del D. Lgs. 217/2017.

L'Agenzia può infatti utilizzare, in aggiunta alla propria dotazione organica in termini di consistenza del personale (c.d. comandi CAD), n. **40 unità** di personale di altre amministrazioni statali, in posizione di comando o fuori ruolo. Il suddetto personale conserva il trattamento economico in godimento, limitatamente alle voci fisse e continuative, con oneri a carico delle amministrazioni di provenienza sia in ragione degli emolumenti di carattere fondamentale che per gli emolumenti accessori di carattere fisso e continuativo. Solo gli altri oneri relativi al trattamento accessorio sono posti a carico dell'Agenzia.

Si specifica, inoltre, che l'Agenzia ha ricevuto autorizzazione legislativa ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato n. **67 unità di personale** da inquadrare nell'Area Terza, profilo di Funzionario F1, da impiegarsi unicamente per le specifiche attività del P.N.R.R. di cui l'Agenzia è stata incaricata, con specifico e separato finanziamento ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Di tali unità di personale, sono ancora in servizio al 31 dicembre 2025 solo n. **19 funzionari**.

A tali unità si aggiungono poi ulteriori dipendenti a tempo determinato reclutati per le esigenze del programma Smarter Italy, delle quali permane in servizio alla data del 31/12/2025 solo n. **1 unità di personale**, area Assistenti.

3.1.2.6. Gli incarichi esterni

L'urgenza di accelerare gli impegni di AgID sulle molteplici linee di azione previste dalle numerose attribuzioni istituzionali e dai progetti in corso di attuazione ha richiesto da parte del personale interno importanti sforzi individuali di adeguamento alle emergenze lavorative e un continuo aggiornamento professionale. L'esigenza è tuttora fronteggiata **solo grazie all'inserimento di professionalità esterne**, con prevalente esperienza nell'ambito della gestione di progetti ICT, reclutate mediante incarichi individuali conferiti con contratti di lavoro autonomo a esperti di

particolare e comprovata specializzazione, in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente-

Alla data del 31 dicembre 2025 erano attivi n. **35** incarichi di collaborazione ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, stipulati ex art. 7, comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Tali contratti, finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione tecnologica, sono dotati di specifico finanziamento e non gravano sui costi di funzionamento, ai sensi dell'art. 1, comma 188 della legge 266/2005.

Dei 35 incarichi, n. 22 derivano dal reclutamento tramite avviso pubblico per la procedura di selezione di n. 27 esperti di particolare e comprovata specializzazione da assegnare all'Agenzia per l'Italia Digitale, per l'attuazione dell'iniziativa progettuale europea **"Citizen Inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali"**, finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU, con i fondi del PNRR, Missione 1, Componente 1, Asse 1, Misura 1.4.2 CUP: C54E21004810006 come da [determinazione direttoriale AgID n. 216/2023 del 21 settembre 2023](#).

Il contratto dei suddetti n. 22 esperti dedicati ad uno specifico progetto PNRR sono ormai scaduti alla data di redazione del presente piano in quanto al 31 dicembre 2025 era fissata la scadenza contrattuale.

3.1.2.7. Stato di attuazione del D.P.C.M. 7 agosto 2025

Di seguito si illustra lo stato di attuazione delle assunzioni previste nel PIAO 2025-2027, già autorizzate con D.P.C.M. 7 agosto 2025 per un ammontare totale di **€ 670.711,66**.

Cumulo risparmi da cessazione 100% del personale dirigenziale non generale e non dirigenziale cess. 2022- budget 2023 cess. 2023- budget 2024	Qualifiche	N. assunzioni programmate	Tipologia di reclutamento	Valore economico unitario	Stato effettuazione e n. unità effettive	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	Oneri effettivi a regime	Residuo
€ 553.359,76	Area Elevate Professionalità	2	Concorso pubblico	€ 76.709,96	Bando RIPAM del 30 dicembre 2025	€ 153.419,92	€ 0	€ 153.419,92
	Area Funzionari	2	Concorso pubblico	€ 38.402,58	Bando RIPAM del 30 dicembre 2025	€ 76.805,16	€ 0	€ 76.805,16
	Area Funzionari	3	mobilità	€ 38.402,58	Avviso di mobilità bandito con determinazione direttoriale n. 234/2025 del 5 novembre 2025	€ 115.207,74	€ 0	€ 115.207,74
	Area assistenti	4	Concorso pubblico	€ 31.621,12 €	Bando RIPAM del 23 dicembre 2025	€ 126.484,48	€ 0	€ 126.484,48
TOTALE ONERI D.P.C.M. 07/08/2025						€ 471.917,30	€ 0	€ 471.917,30

Risparmi da cessazione 75% del personale dirigenziale non generale e non dirigenziale cess. 2024 - budget 2025	Qualifiche	N. assunzioni programmate	Tipologia di reclutamento	Valore economico unitario	Stato effettuazione e n. unità effettive	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	Oneri effettivi a regime	Residuo
€ 329.122,44	Area Funzionari	3	Concorso pubblico	€ 38.402,58	Bando RIPAM del 30 dicembre 2025	€ 115.207,74	€ 0	€ 115.207,74
	Area Funzionari	3	progressioni tra le aree ex art.52 d.lgs 165/2001	€ 6.781,46	Da bandire	€ 20.344,38	€ 0	€ 20.344,38
	Area Assistenti	2	scorrimento graduatorie	€ 31.621,12	n. 2 unità assegnate in via di assunzione nel primo semestre del 2025	€ 63.242,24	€ 0	€ 63.242,24
TOTALE ONERI D.P.C.M. 07/08/2025						€ 198.794,36	€ 0	€ 198.794,36

Dai prospetti sopra riportati si evince che l'Agenzia ha avviato tutte le procedure di reclutamento su budget in scadenza al 31 dicembre 2025 ed anche due delle tre procedure previste sul budget 2025 derivante dalle cessazioni 2024.

4. Pianificazione strategica

4.1.1. Strategia di copertura del fabbisogno

La situazione descritta dai dati sopra riportati determina l'urgente esigenza di reclutare nuove unità di personale e - nel caso di specie, in ossequio al mandato dell'Agenzia e al ruolo chiave che la vigente normativa ha assegnato all'AgID nel processo di trasformazione digitale del Paese, la necessità di predisporre un piano di reclutamento volto **alla ricerca e alla valorizzazione di specifiche professionalità con esperienza ed elevate competenze in materia di digitalizzazione, razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, qualità dei servizi pubblici, gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento, attività ispettiva e di vigilanza.**

Tanto premesso, si rappresenta altresì che le cessazioni dal servizio sinora intervenute e quelle che interverranno nel triennio di Piano hanno determinato e continueranno a determinare una sensibile e ulteriore carenza di personale a cui occorrerà necessariamente far fronte con l'assunzione di nuove risorse.

In particolare:

- a) la strategia sarà primariamente orientata alla **copertura del fabbisogno di personale non dirigenziale afferente alla famiglia professionale tecnico-informatica**, che come risulta dalla **tabella X** evidenzia la maggiore carenza con riferimento alle aree dei Funzionari e degli Assistenti;
- b) la strategia punterà sull'istituto della **mobilità** nell'ottica della valorizzazione e del trattenimento delle competenze già acquisite tramite comando (con particolare riferimento al comando c.d. CAD), in modo da stabilizzare le risorse formate nel contesto dell'Agenzia, che risultano massimamente funzionali al perseguimento degli obiettivi istituzionali suddetti;
- c) infine, tenendo conto che nel Piano assunzionale del triennio 2025-2027, approvato con D.P.C.M. 7 agosto 2025, è stato previsto il reclutamento di nuove figure professionali (sia appartenenti all'Area dei funzionari che a quella degli assistenti) tramite concorsi pubblici unici, effettivamente banditi dalla commissione RIPAM nell'anno 2025, la strategia sarà diretta all'ottimizzazione dell'effort di ulteriori assunzioni tramite **l'utilizzo delle graduatorie** formate a seguito dei concorsi medesimi.

4.1.2. Assunzioni programmate del personale dirigenziale per la copertura del fabbisogno

Nell'ottica della suddetta strategia, con particolare riferimento alla stabilizzazione delle competenze già acquisite tramite l'istituto del comando, è prevista nell'anno 2026 l'assunzione tramite mobilità da altre pubbliche amministrazioni di 1 dirigente di II fascia, a copertura di uno degli incarichi attualmente affidati ai sensi dell'art. 19 comma 5-bis del d. lgs 165/2001.

Non sono previste ulteriori assunzioni di personale dirigenziale negli anni 2027 e 2028.

4.1.3. Assunzioni programmate del personale non dirigenziale per la copertura del fabbisogno

Con riferimento alla stabilizzazione delle competenze già acquisite tramite l'istituto del comando CAD, nell'anno 2026 è prevista l'assunzione tramite mobilità da altre pubbliche amministrazioni di 2 funzionari.

Nell'anno 2027, mirando alla copertura del fabbisogno di personale afferente alla famiglia professionale tecnico-informatica, nonché coerentemente con la strategia di ottimizzazione dell'effort assunzionale, è prevista l'assunzione tramite scorrimento di graduatorie proprie (da concorsi unici) di 3 funzionari e di 1 assistente, tutti appartenenti alla suddetta famiglia

professionale tecnico-informatica.

Nell'anno 2028 non sono attualmente previste ulteriori assunzioni.

4.1.4. Riepilogo delle assunzioni nel triennio di riferimento

Di seguito il riepilogo delle assunzioni programmate per il triennio 2026-2028:

ANNO DI ASSUNZIONE	CAUSALE	INQUADRAMENTO	NUMERO	ONERI (netto Stato)	RISORSE
2026	Mobilità	Area Funzionari	2	€ 76.805,16	Budget 2026
2026	Mobilità	Dirigente II fascia	1	€ 69.890,04	Budget 2026
2027	Scorrimento graduatorie	Area Funzionari famiglia professionale tecnico-informatica	3	€ 115.207,74	Budget 2027
2027	Scorrimento graduatorie	Area Assistenti famiglia professionale tecnico-informatica	1	€ 31.621,12	Budget 2027

Sezione 3 – Sottosezione 2 – Organizzazione del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile in AgID fin dal 2015, con una specifica determinazione che ha anticipato la Legge 22 maggio 2017 n. 81, nasce dalla necessità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro e di migliorare l'efficienza operativa. L'avanzata fase di sperimentazione ha consentito, durante la fase di emergenza pandemica, di attivare rapidamente una collaborazione con le organizzazioni sindacali che ha portato alla definizione di uno schema di accordo individuale, in anticipo rispetto alle regolamentazioni nazionali come il CCNL 2019-2021.

Successivamente AgID ha lavorato per rendere il lavoro agile una parte integrante e stabile della propria organizzazione, adottando gli strumenti necessari per lavorare da remoto e promuovendo una cultura basata sulla fiducia e sulla professionalità.

L'adozione di politiche di lavoro agile è diventata una priorità strategica, con un focus sul monitoraggio e sulla continua evoluzione delle pratiche lavorative. Concentrando la progettazione dell'attività organizzativa sull'alternanza tra modalità sincrona e asincrona, e adottando di conseguenza pratiche e strumenti – compresi la presenza in sede o da remoto – l'Agenzia ha potuto individuare e delimitare la necessità di lavoro sincrono in presenza. I dipendenti possono scegliere di connettersi da casa, da spazi di co-working o da altre sedi dell'organizzazione. Il coordinamento avviene a livello di singoli team e ogni dirigente ha autonomia nella gestione del proprio ufficio. Inoltre, è permesso lavorare per periodi prolungati da luoghi distanti sia dalla propria abitazione sia dal luogo di lavoro, garantendo la continuità operativa anche in situazioni straordinarie. Le persone possono gestire autonomamente l'inizio e la fine della giornata lavorativa. Un altro aspetto importante è il diritto alla disconnessione, garantito dalle iniziative organizzative che assicurano ai dipendenti il completo distacco dal lavoro al di fuori dell'orario lavorativo.

L'estensione del lavoro agile ha spinto AgID ad adeguare le tecnologie e gli strumenti digitali necessari per garantire la continuità operativa e la collaborazione tra i lavoratori anche a distanza. La dotazione tecnologica messa a disposizione dall'organizzazione include dispositivi per il lavoro in mobilità come PC, smartphone e cuffie. Per facilitare la comunicazione e la collaborazione da remoto, sono state introdotte tecnologie di videoconferenza e strumenti per la conservazione e condivisione dei documenti, migliorando l'interazione e la produttività tra i team. Inoltre, AgID ha adottato soluzioni per l'accesso ai dati e alle informazioni in sicurezza, come VPN (Virtual Private Network). L'Agenzia ha puntato sull'adozione di applicazioni e strumenti di Project Management per la gestione delle attività e dei compiti, ottimizzando il coordinamento dei progetti e l'efficienza del lavoro di squadra. L'adeguamento della dotazione tecnologica è stato accompagnato da piani formativi mirati per migliorare le competenze digitali dei dipendenti, per far sì che tutte le persone fossero in grado di utilizzare efficacemente gli strumenti messi a disposizione.

L'introduzione dell'iniziativa ha spinto l'organizzazione a implementare un piano di gestione del cambiamento (*change management*) per supportare le persone e promuovere una cultura organizzativa orientata ai risultati.

In aggiunta, l'Agenzia ha puntato molto sulla formazione delle persone, al fine di dotarle delle competenze necessarie per il nuovo modo di lavorare e per favorire una cultura organizzativa agile. Il piano formativo ha previsto corsi finalizzati al miglioramento delle competenze digitali, oltre che corsi dedicati allo sviluppo di competenze di e-leadership, soft skills e time management.

In particolare, sono in fase di svolgimento alcuni corsi per aiutare i lavoratori a gestire il carico lavorativo (con un focus sull'alternanza tra le attività da svolgere in modalità sincrona e asincrona, per evitare di incorrere nel *burnout*) e la conciliazione tra impegni lavorativi e familiari, sensibilizzando le persone ad una corretta ed equa distribuzione dei compiti di *caring* all'interno del nucleo familiare.

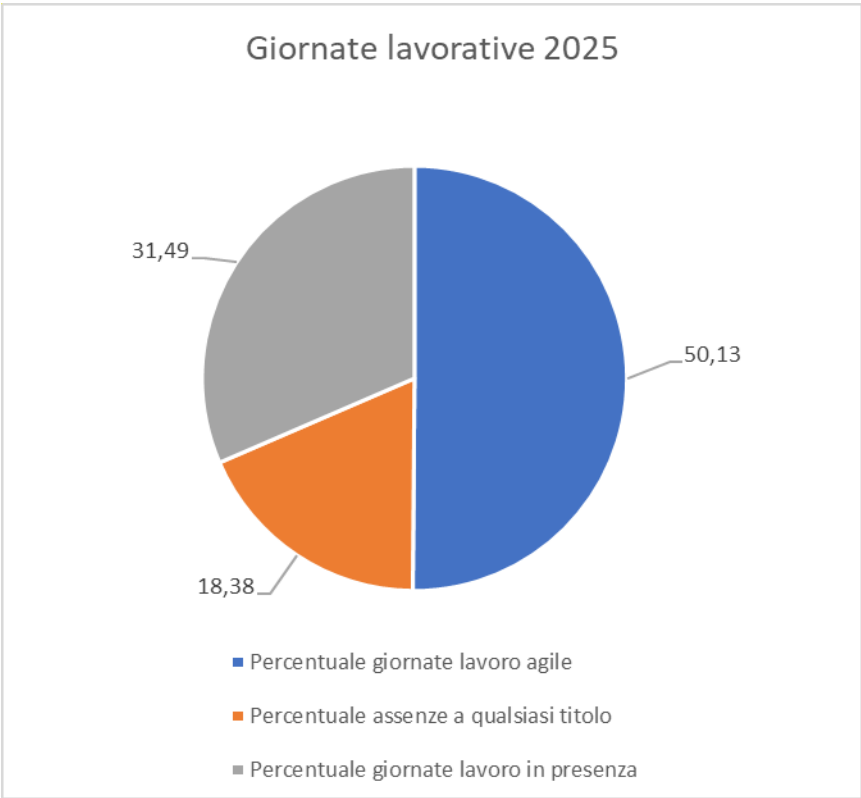
1. Livello di attuale sviluppo

Di seguito i dati di sintesi del livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile raggiunto dall'Agenzia.

In termini assoluti, negli anni 2024 e 2025 la distribuzione delle giornate lavorative dell'anno nelle 3 casistiche (lavoro agile, assenze a qualsiasi titolo e presenze in sede) è stata rilevata dal sistema di gestione del personale come segue:

	Totale giornate lavorative nell'anno	Totale giornate lavoro agile	Totale assenze a qualsiasi titolo	Totale presenze in sede
2024	34907	16965	6699	11243
2025	36610	18352	6730	11528

Di seguito la rappresentazione grafica della distribuzione delle giornate lavorative dell'anno 2025 tra lavoro agile, lavoro in presenza e assenze a qualsiasi titolo:



Confrontando i dati (in percentuale) del 2025 con i dati in percentuale dell'anno precedente, riscontriamo un leggero incremento della percentuale di giornate svolte in lavoro agile a fronte di una leggera flessione sia delle assenze a qualsiasi titolo che delle giornate lavorative svolte in presenza:

	Totale giornate lavorative nell'anno	Totale giornate lavoro agile in %	Totale assenze a qualsiasi titolo in %	Totale presenze in %
2024	34907	48,60	19,19	32,21
2025	36610	50,13	18,38	31,49

L'Agenzia è dotata di 190 PC (acquisto interamente ammortizzato) e di 160 telefoni cellulari (resi disponibili dal gestore di telefonia mobile individuato mediante convenzione CONSIP) a copertura di tutti dipendenti.

L'Agenzia inoltre dispone di

- intranet,
- Portale del dipendente per la gestione del dipendente,
- applicativi amministrativo-gestionali e banche dati accessibili dai lavoratori in lavoro agile,
- accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e banche dati interni e sistemi di conservazione dei lavori intermedi per i dipendenti che lavorano dall'esterno sugli archivi condivisi,
- firma digitale rilasciata a tutti i dipendenti,
- help desk informatico di supporto al dipendente anche in lavoro agile.

Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* dell'Agenzia prevede esplicito riferimento alla congruità con le prestazioni di lavoro in modalità agile.

Fin dall'inizio l'AgID si è posta l'obiettivo

- di rendere più snella ed efficiente la macrostruttura organizzativa e allo stesso tempo responsabilizzare i lavoratori, favorendo relazioni fondate sulla fiducia e sul conseguimento di obiettivi dati delle attività, anziché sul controllo;
- di potenziare la digitalizzazione mediante acquisizione di competenze digitali, innovazione tecnologica, completa dematerializzazione e ricorso massiccio alle soluzioni in cloud;
- di superare la rigidità del lavoro in termini di orari, spazi e modalità organizzative, che rappresenta uno dei maggiori ostacoli per la conciliazione di vita familiare e lavorativa e riguarda soprattutto le donne, che a causa della doppia presenza richiesta si trovano spesso in situazioni di svantaggio con penalizzazione evidente delle carriere.

Va inoltre evidenziato che, a regime, la possibilità di accedere a percentuali elevate di giornate lavorative in modalità agile facilita il reclutamento di personale estendendolo all'intero territorio nazionale: la prospettiva di non risiedere stabilmente a Roma (sede fisica di AgID), incentiva personale proveniente da tutta Italia a partecipare alle procedure selettive di accesso o di comando/mobilità da altre Amministrazioni, ampliando l'opportunità di selezionare le professionalità necessarie all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia.

Ma, ancor prima della digitalizzazione, l'esperienza fin qui acquisita consente di affermare che la vera chiave di volta sia stata l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno.

2. Modalità attuative

In base all'Accordo siglato con le Organizzazioni sindacali, a partire dal 1° aprile 2022 il dipendente che intende accedere al lavoro agile sottoscrive con il proprio dirigente un accordo individuale con il quale si impegna a svolgere, su base semestrale, il 30% delle giornate lavorative in presenza.

Di conseguenza a ciascun dipendente viene assegnato, su base semestrale, un "portafoglio" di lavoro agile pari al 70% delle giornate lavorative, calcolate su un arco temporale semestrale, da gestire in autonomia di concerto con il proprio dirigente.

Di seguito la sintesi delle misure previste a regime:

- a. l'eventuale rimodulazione dell'accordo con le Organizzazioni sindacali in materia di lavoro agile anche al fine di prevedere un ampliamento a favore di determinate categorie di personale, come previsto dall'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024;
- b. l'aggiornamento continuo dello stato di remotizzazione dei sistemi informativi interni;
- c. l'avanzamento della revisione dei processi interni;
- d. l'aggiornamento e incremento della digitalizzazione dei processi interni;
- e. l'aggiornamento della policy aziendale;
- f. il miglioramento della formazione e dell'informazione specifica del personale dirigenti/posizioni organizzative sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile;
- g. il miglioramento della formazione dei dipendenti compresi i dirigenti sulle competenze digitali specifiche;
- h. l'eventuale inserimento nel PIAO di specifici indicatori sul lavoro agile a regime;
- i. una eventuale nuova indagine di soddisfazione e di clima sul personale.

Requisiti tecnologici

Ai fini dell'implementazione del lavoro agile, rivestono un ruolo strategico la cultura organizzativa e le tecnologie digitali in una logica di *change management*, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Lavoro agile e *Digital Transformation* si amplificano vicendevolmente: da una parte, infatti, lo *Smart Working* ha bisogno delle tecnologie per rendere concrete le sue pratiche e i suoi modelli, dall'altra rappresenta esso stesso una grande leva per la realizzazione della PA Digitale. Le seguenti quattro categorie di tecnologie abilitano il lavoro agile e traggono nuova linfa e nuova vitalità attraverso lo sviluppo di competenze digitali:

- *Mobility: Piattaforme*, device e applicazioni che supportano il lavoro in mobilità.
- *Security*: Tecnologie adottate per garantire la sicurezza degli accessi, delle applicazioni e dei dati, anche da remoto, e utilizzando diversi device.
- *Workspace Technology*: Tecnologie e servizi per un utilizzo più flessibile e più efficace degli ambienti fisici.
- *Social collaboration*: strumenti e servizi che permettono di comunicare e relazionarsi, creando nuove opportunità di collaborazione e condivisione della conoscenza.

L'Agenzia adotta, già da tempo, il paradigma del *Digital Workplace* (sistemi informatici, dispositivi hardware, applicativi software e processi aziendali) per incrementare la produttività e semplificare la comunicazione all'interno dei team di lavoro e tra differenti team, assicurando un adeguato livello di sicurezza e controllo.

Per la maggior parte delle attività proprie di AgID, del resto, i dipendenti ricorrono ad una modalità lavorativa indipendente dalla postazione fisica.

Questo perché, già prima della pandemia, gran parte dei dipendenti di AgID erano forniti di una postazione di lavoro in versione *desktop replacement* ed era diffuso l'utilizzo di apparati quali smartphone e pc portatili. L'infrastruttura informatica, anche prima dell'emergenza pandemica, era stata progettata e realizzata dal

competente Servizio per consentire l'erogazione di servizi applicativi necessari a garantire la produttività individuale dei dipendenti anche da remoto consentendo gli accessi "esterni" al personale, secondo le profilazioni di ognuno, alle componenti applicative, alle banche dati e ai sistemi di *collaboration*.

Pertanto le caratteristiche di scalabilità dell'infrastruttura hanno reso attuabile l'Accordo siglato con le Organizzazioni sindacali: a tal fine il servizio informatico ha provveduto ad aggiornare e ad ampliare la dotazione di pc portatili, adottando anche policy specifiche per il personale con disabilità temporanee, situazionali e permanenti.

Gli elementi fondanti del *Digital Workplace* sono:

- a. il sistema perimetrale di sicurezza (firewall) che consente anche accessi tramite VPN alla rete intranet dell'ente (l'accesso tramite VPN è utilizzato soltanto per operazioni di amministrazione del sistema informatico dell'ente)
- b. servizi in cloud per la gestione delle attività istituzionali, quali (a titolo di esempio, non esaustivo):
 - posta elettronica;
 - accesso documentale;
 - sistema integrato gestionale-contabile;
 - portale del dipendente;
 - UCC (unified communication & collaboration).
- c. software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- d. connettività e fonia mobile tramite l'utilizzo dei servizi presenti in Convenzione Consip;
- e. firma digitale disponibile tramite i Mod. ATe del Ministero della Difesa;
- f. firma digitale remota da utilizzare anche nei flussi documentali interni.

Per il triennio 2026-2028 si conferma la previsione di implementare:

- l'utilizzo di desktop virtuali;
- l'attuazione di un piano graduale di sostituzione e di aggiornamento degli strumenti informatici in uso al personale per allinearli alle evoluzioni tecnologiche;
- l'analisi, la progettazione e l'implementazione di un efficace ed efficiente sistema gestionale integrato;
- la definizione ed implementazione di workflow per la digitalizzazione dei processi interni attraverso l'interoperabilità delle componenti;
- il potenziamento dell'infrastruttura ICT di AgID al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti incrementando i livelli di privacy, sicurezza e affidabilità, anche attraverso il ricorso a soluzioni Cloud;
- la realizzazione di un ulteriore potenziamento dell'infrastruttura ICT dell'Agenzia tramite una architettura cloud di tipo SASE al fine di fornire accesso sicuro ai servizi erogati da AgID.

Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro

La sede dell'Agenzia è ubicata presso un immobile demaniale condiviso con ICE Agenzia e concesso a uso Governativo dall'Agenzia del Demanio, per una porzione immobiliare di circa 6.876 Mq lordi, così come pubblicato sul portale IPER, per la rilevazione degli indici di performance, che consente alle Amministrazioni interessate il caricamento dei dati relativi ai costi/consumi energetici nonché delle altre voci di costo legate alla gestione e occupazione dell'immobile in uso.

Sulla base delle informazioni acquisite l'applicativo consente a ciascuna Amministrazione dello Stato di visualizzare gli indicatori di performance riferiti alle proprie occupazioni.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) dell'Agenzia, con emissione del 16/07/2025 (Revisione n. 04), attualmente in fase di aggiornamento, prevede che l'affollamento massimo ipotizzabile dell'immobile di pertinenza di AgID, in condizioni di normale attività, sia di circa 250 persone. L'affollamento massimo prevedibile per la zona dell'edificio utilizzata dall'AgID in occasione di convegni o altre manifestazioni, è di circa 350 persone.

Attualmente è in revisione il nuovo Piano Emergenza Congiunto AgID-ICE Agenzia.

Considerato che si stima una presenza massima in sede di circa 75 dipendenti al giorno, le misure organizzative degli spazi, in termini di numero massimo di lavoratori per ufficio e di distanza tra le scrivanie (massimo due/tre per tipologia di stanza e tipo di arredo) per ogni ufficio, sono adeguate alle disposizioni normative vigenti (d.lgs 81/2008 - allegato IV Requisiti dei luoghi di lavoro) atte a garantire il distanziamento prescritto nei luoghi di lavoro.

All'interno dell'edificio vi sono alcune sale riunioni condivise con ICE Agenzia (Sala Pirelli e Centro Massacesi) e altre di utilizzo riservato all'Agenzia; nell'utilizzo delle stesse, è richiesto di mantenere sempre un numero congruo alla capienza effettiva, al fine di garantire un distanziamento sociale opportuno.

Attualmente il piano terra corpo C di pertinenza di AgID, in cui era stato avviato nel 2018 uno studio di fattibilità finalizzato alla ristrutturazione e adeguamento dei locali, al fine di poter realizzare dei nuovi ambienti di lavoro come Sale Coworking, Sala Riunioni, Uffici, non è ancora utilizzato e l'accesso è chiuso al personale.

Tale possibilità è viepiù da tenere in considerazione dato il previsto aumento dell'organico con conseguente aumento della presenza in sede dei lavoratori.

Si segnala che ICE Agenzia e AgID sono rientrate nel Programma di riqualificazione energetica nella PA Centrale. Il progetto, gestito dal Provveditorato alle Opere Pubbliche di Lazio, Abruzzo e Sardegna, si trova nella fase di aggiudicazione in via provvisoria del servizio di ingegneria relativo alla progettazione.

In data 08.10.2025 è stato effettuato un sopralluogo delle parti (AgID/ICE Agenzia, Arch. Dominga Bianchini Provveditorato e l'ing. Simone Vacca, professionista individuato per l'incarico di progettazione). Successivamente in data 15.10.2025 è stata effettuata una riunione su Teams.

Recentemente, in data 15.01.2026 è stata sollecitato da parte di ICE Agenzia un riscontro al Provveditorato al fine di avere aggiornamenti sulla questione PREPAC.

Infine, ICE Agenzia e AgID hanno stipulato una convenzione per l'effettuazione di interventi di manutenzione straordinaria. In data 11/11/2024 il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti – Provveditorato Interregionale per le OO.PP. per il Lazio, Abruzzo e Sardegna ha inviato sia a ICE Agenzia che ad AgID uno schema di "Accordo di collaborazione" avente lo scopo di affidare al Provveditorato le funzioni di stazione appaltante per gli interventi di manutenzione straordinaria da realizzarsi nell'ambito del complesso edilizio di via Liszt n. 21 in Roma. Il documento contenente l'Accordo di collaborazione di cui sopra risulta essere stato firmato

dal Provveditore alle OO.PP. per il Lazio, Abruzzo e Sardegna e necessita delle firme del DG dell'AgID e del DG dell'ICE Agenzia per il suo perfezionamento.

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

Il ricorso sistematico al lavoro agile, e la conseguente necessità di incrementare la percentuale dei lavoratori che prestano ordinariamente servizio in tale modalità, ha richiesto adeguamenti organizzativi nella direzione della massima flessibilità del lavoro, previa mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile.

La mappatura ha evidenziato un numero ristretto di attività da svolgersi necessariamente in presenza:

- a. Acquisizione e protocollazione documentazione cartacea pervenuta all'AgID;
- b. attività afferenti ai sistemi informativi non esercitabili da remoto;
- c. attività di gestione delle infrastrutture di sicurezza non esercitabili da remoto;
- d. attività relative alla gestione di documentazione classificata da rendere in presenza ai sensi delle disposizioni in materia;
- e. attività di presidio per gli interventi di manutenzione programmata o straordinaria che richiedano interventi di Ditte esterne presso la sede;
- f. attività ispettive;
- g. attività di accoglienza ai neo assunti.

L'esperienza positiva, con riferimento all'estensione del lavoro agile alla totalità del personale in servizio e alla piena compatibilità di percentuali elevate di personale utilizzato in tale modalità con le potenzialità organizzative e con la qualità del servizio erogato, consente di confermare il ricorso all'istituto del lavoro agile per i dipendenti interessati alla stipula dell'accordo individuale ex art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81/2017.

Riguardo alle attività elencate e anche alla luce dell'esperienza maturata e/o delle soluzioni organizzative e tecnologiche adottate, tale elenco potrà essere aggiornato (anche parzialmente) ove l'amministrazione le ritenga svolgibili in modalità agile.

3. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Dirigenti

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del Piano, e in particolare nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi.

I dirigenti, oltre che potenziali fruitori del lavoro agile al pari degli altri dipendenti, sono tenuti nell'arco di sviluppo del Piano:

- a. a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza la modalità in lavoro agile in termini di formazione e crescita professionale, con particolare attenzione a garantire la promozione di percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo e dalle opportunità professionali, previsti dal SMVP. Il SMVP prevede quale sede privilegiata i colloqui di feedback;

- b. a monitorare, in itinere ed ex-post, il raggiungimento degli obiettivi concordati;
- c. a collaborare all'attuazione del presente Piano, con gli altri dirigenti in sede di riunioni di calibrazione (SMVP), con il CUG in sede propositiva e di attuazione delle proposte e con l'OIV in sede di verifiche e monitoraggio.

Il dirigente dell'Area Risorse umane e Academy promuoverà le politiche per il personale che espleta la propria attività in modalità agile, tenendo anche conto delle proposte dei dirigenti, dei risultati delle azioni del CUG, delle previsioni del SMVP e dei risultati delle azioni dell'OIV.

I dirigenti concorrono all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Comitati unici di garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia opera nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Tra le azioni proposte rilevano l'indagine sulla soddisfazione del personale, a supporto tra l'altro dell'adozione di politiche del personale adeguate all'utilizzo estensivo del lavoro agile e la creazione di uno sportello di ascolto che possa far emergere situazioni di disagio e di tecno-stress.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione può operare tra l'altro a supporto del controllo strategico e in particolare nella verifica di efficacia del monitoraggio del Piano.

Il ruolo dell'OIV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)

Il Responsabile della Transizione Digitale (RTD) collabora con il vertice per la specificazione dei cambiamenti organizzativi necessari all'efficiente impiego del lavoro agile e degli adeguamenti e investimenti tecnologici indispensabili.

In particolare collabora per la definizione della "mappatura dei processi" realizzabili da remoto, per la definizione degli applicativi disponibili per la gestione delle attività in modalità smart working.

Altri soggetti

La presente Sezione è adottata informate le organizzazioni sindacali.

4. Programma di sviluppo del lavoro agile

A regime dal 2023, come da Linee Guida del POLA.

5. Esiti delle indagini sul benessere organizzativo

Si veda l'apposito **Allegato 2** – *Esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini*

Funzionario referente	
n. telefono	06 8526 41
E-mail PEC:	

AMMINISTRAZIONE
Agenzia per l'Italia Digitale

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025 provvedimento determinazione direttoriale AgID n. 140/2025 del 1° luglio 2025 di adozione del PIAO 2025 - 2027										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	2	178.360,50
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	12	838.680,48
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	12	1.049.091,72
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità (1)		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	78	2.995.401,24
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	24	758.906,88
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
								TOTALE	128	5.820.440,82

NOTE
(1) se prevista da normativa speciale
(2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonuscita 5,68% + IRAP 8,5%) e conseguentemente adeguare gli importi
(3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda https://www.aranagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html

Funzionario referente
n. telefono

06 8526 41

E-mail
PEC:

AMMINISTRAZIONE

Agenzia per l'Italia Digitale

Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro- capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	0	0,00
		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro- capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro- capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	4	153.610,32
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
	di cui								TOTALE Dir. I Fascia (A)	0
	di cui								TOTALE Dir. II fascia+Aree (B)	4
								TOTALE complessivo	4	153.610,32

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024

Inserire l'importo delle facoltà
assunzionali eventualmente destinate
all'incremento del fondo trattamento
accessorio

C) Dir I fascia

D) Dir II fascia + Aree

BUDGET 2026 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024	TOTALI
(A)-(C) Budget 2026 TOTALE Dir. I fascia	-
(B)-(D) Budget 2026 TOTALE Dir II fascia + Aree	153.610,32

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia.

Funzionario referente	
n. telefono	06 8526 41
E-mail PEC:	

Riduzione dotazione organica in applicazione del comma 832 Articolo 1 Legge 207 del 2024 (facoltà assunzionali destinate all'incremento del trattamento accessorio)			
Dotazione organica	Taglio		Nuovo Limite SPM
5.820.440,82	-	=	5.820.440,82

Tab. 1-bis - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025 provvedimento n..... del a seguito di riduzione dotazione organica in applicazione del comma 832 Articolo 1 Legge 207 del 2024 (facoltà assunzionali destinate all'incremento del trattamento accessorio).

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	2	178.360,50
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	12	838.680,48
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	12	1.049.091,72
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	78	2.995.401,24
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	24	758.906,88
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
	TOTALE								128	5.820.440,82

NOTE

- (1) se prevista da normativa speciale
- (2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonuscita 5,68% + IRAP 8,5%) e conseguentemente adeguare gli importi
- (3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda <https://www.aranagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html>

Funzionario referente
n. telefono

06 8526 41

E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

Agenzia per l'Italia Digitale

Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2025												
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	2	0	178.360,50
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	6	5	0	768.790,44
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP (4)	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	9	0		786.818,79
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	63	1		2.457.765,12
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	17	0		537.559,04
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0		0,00
								TOTALE	95	8	0	4.729.293,89

NOTE	
(1)	comprese unità in regime di part-time
(2)	o analogo istituto con oneri a carico dell'Amministrazione
(3)	indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata e conseguentemente adeguare gli importi
(4)	compilare il campo della retribuzione di posizione variabile e di risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione

Tab. 5 - Spesa comandati out al 31/12/2025 ⁽¹⁾										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	-
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	1	69.890,04
AREE		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	1	87.424,31
		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	1	38.402,58
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	31.621,12
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	-
								TOTALE	4	227.338,05

(1) o analogo istituto non retribuito dall'amministrazione di appartenenza, come aspettativa, personale fuori ruolo etc.

Tab. 3.2 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	0	0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	3	115.207,74
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	31.621,12
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
	di cui (A) TOTALE Dir. I Fascia								0	0,00
di cui (B) TOTALE Dir. II fascia+Aree									4	146.828,86
TOTALE complessivo									4	146.828,86
APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024										Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia										
D) Dir II fascia + Aree										
BUDGET 2027 con riduzione comma 832 art. 1										TOTALI
(A)-(C) Budget 2027 TOTALE Dir. I fascia										-
(B)-(D) Budget 2027 TOTALE Dir II fascia +										146.828,86

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il Dl 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazione 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

06 8526 41

AMMINISTRAZIONE

Agenzia per l'Italia Digitale

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2027 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	0	0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
di cui							(A) TOTALE Dir. I Fascia		0	0,00
di cui							(B) TOTALE Dir. II fascia+Aree		0	0,00
							TOTALE complessivo		0	0,00

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024

Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio

C) Dir I fascia

D) Dir II fascia + Aree

L. 207/2024	TOTALI
(A)-(C) Budget 2028 TOTALE Dir. I fascia	-
(B)-(D) Budget 2028 TOTALE Dir II fascia + Aree	-

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazione 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.

(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia

Funzionario referente			AMMINISTRAZIONE
n. telefono	06 8526 41		
E-mail PEC:			Agenzia per l'Italia Digitale

					ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE CON DPCM PRECEDENTI			ASSUNZIONI NEL 2026 SU RIMODULAZIONE DPCM GIA' AUTORIZZATI		ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE DA LEGGI SPECIALI		ASSUNZIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 DA AUTORIZZARE CON DPCM			Progressioni tra le aree straordinarie ex CCNL					
QUALIFICHE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI DI RUOLO AL 31.12.2025	COMANDATI OUT AL 31.12.2025	TOTALE POSTI VACANTI	Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni da DPCM precedenti	Progressioni tra le aree da DPCM precedenti	Assunzioni da rimodulazioni su DPCM già autorizzati	Progressioni tra le aree da rimodulazione su DPCM già autorizzati	Assunzioni previste da legge speciale	Progressioni tra le aree previste da legge speciale	VACANZE DI ORGANICO PER IL 2026	Assunzioni da Turnover Budget 2026 - Cessazioni 2025	Progressioni tra le aree Budget 2026 - Cessazioni 2025	Progressioni tra le aree sul "MONTE SALARI 2018"	CONTROLLO ASSUNZIONI IN ESUBERO RISPETTO ALLA D.O.	Totale unità art. 19 comma 5 bis	Totale unità art. 19 comma 6	Personale Comandato IN	CONTROLLO INCARICHI E COMANDATI IN
DIRIGENTI I FASCIA	2	0	0	2	0	0		0		0		2	0			2	2	0		0
DIRIGENTI II FASCIA	12	6	1	5	0	0		0		0		5	1			4	5	0		-1
ELEVATE PROFESS.	12	9	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0		0			0	0
FUNZIONARI	78	63	1	14	0	8	3	0	0	0	0	3	2	0		1			1	0
ASSISTENTI	24	17	1	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0		0			0	0
OPERATORI	0	0	0	0	0	0		0		0		0	0			0			0	0
TOTALE GENERALE	128	95	4	29	0	16	3	0	0	0	0	10	3	0	0	7	7	0	1	-1

(1) Nel caso in cui l'Amministrazione abbia ridotto la dotazione organica per destinare facoltà assunzionali all'incremento del trattamento accessorio, ai sensi comma 832 della Legge 204/2024, riportare la dotazione organica indicata in Tabella 1 bis

* Per la compilazione di questa tabella riassuntiva, si forniscono alcuni criteri da seguire attentamente. Per il calcolo delle vacanze in organico devono essere considerate esclusivamente le cessazioni effettivamente maturate e consolidate entro il 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al periodo di programmazione. Per il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) 2026-2028, si farà riferimento alle cessazioni registrate al 31 dicembre 2025, come indicato nello schema tipo allegato al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022.

Le previsioni di cessazioni future, che avvengono dopo il primo anno di riferimento o in quelli successivi, non possono essere incluse nel calcolo della dotazione organica attuale.

Tuttavia, su espressa richiesta assunzionale da parte dell'amministrazione, tali cessazioni potranno essere utilizzate per l'autorizzare solo a bandire di procedure concorsuali (Tab. 4.5).

I posti derivanti da procedure di progressione tra le aree devono essere considerati vacanti solo dopo il completamento della procedura. Ad esempio, una cessazione interna avvenuta nel corso del 2025 andrà conteggiata solo a partire dal 2026.

* Occorre inserire il numero complessivo di unità, mentre le modalità assunzionali saranno specificate nelle tabelle successive.

* **Ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 165 del 2001 le uniche richieste di rimodulazione accoglibili sono quelle relative al budget autorizzati da risparmi cessazioni 2024- budget 2025.**

L'art. 3, comma 1, lett. c) del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" definisce il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del decreto legislativo 165 del 2001, disponendo che, a decorrere dal 2026, le amministrazioni - ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale - destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% della facoltà assunzionali, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. Come misura di carattere sanzionatorio, nel caso non vengano attivate le procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, «le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15%, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato».

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 Dir. I fascia	Budget anno 2026 Dir. II fascia + Aree
n. telefono	06 8526 41	Agenzia per l'Italia Digitale	0,00	153.610,32
E-mail PEC:				

Assunzioni e Progressioni tra le aree da autorizzare con DPCM su budget 2026-cessazioni 2025												
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)							Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026
				Corso-concorso SNA (5)	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie (2)	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 30 % (3)	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 15 % (3)	Incarichi dirigenziali a valere sul turnover (4)	Mobilità da altre PPAA		
	PRIMA	89.180,25	0								0	-
	SECONDA	69.890,04	1							1	1	69.890,04
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)							Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026
				Concorso pubblico (1)	Scorrimento graduatorie (2)	Stabilizzazioni (6)	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato (8)	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNL a valere sul turnover (7)	Prog. tra le aree (art. 52 d. lgs. 165/2001)		
Area EP		87.424,31	0								0	-
Area EP - Progressioni tra le aree			0								0	-
Area Funzionari		38.402,58	2				2				2	76.805,16
Area Funzionari - Progressioni tra aree		6.781,46	0								0	-
Area Assistenti		31.621,12	0								0	-
Area Assistenti - Progressioni tra aree		1.569,65	0								0	-
Area Operatori		30.051,47	0								0	-
TOTALE			3								3	146.695,20

(1) da pubblicare su INPA. Per quanto riguarda la copertura dei posti dirigenziali di livello generale si segnala l'obbligo tramite procedura concorsuale per il 50% dei posti resisi vacanti annualmente a causa delle cessazioni per collocamento in quiescenza dei soggetti nel ruolo di prima fascia, come previsto dall'art. 28-bis del D.lgs. 165/2001.
(2) indicare la data di approvazione della graduatoria e la data di pubblicazione del bando (v. art. 35 co 5 ter del D.lgs. 165/2001)
(3) indicare il calcolo della % da rispettare
(4) Per gli incarichi dirigenziali indicare il riferimento normativo degli incarichi che gravano solo sulle facoltà assunzionali. Per le diverse procedure di stabilizzazione indicare il riferimento normativo
(5) indicare il numero del corso concorso SNA
(6) indicare il riferimento normativo
(7) Indicare, nella riga in corrispondenza con il differenziale retributivo, le unità che gravano sul turnover. NB. le PV sono subordinate all'individuazione delle famiglie professionali - In fase di prima applicazione, non è possibile far coesistere entrambe le procedure: la procedura transitoria prevista dall'art. 18 del CCNL e la procedura a regime ex art. 17 del CCNL, che richiama l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. Questo orientamento è confermato dal Parere ARAN 80.
(8) Ai sensi dell'art. 3-ter del decreto-legge 44 del 2024, il finanziamento dei contratti di apprendistato avviene attraverso l'utilizzo le facoltà assunzionali, l'assunzione dell'unità di personale mediante questa tipologia contrattuale deve essere oggetto di autorizzazione ai sensi dell'articolo 35 co. 4 Dlgs 165/2001 sin dal momento dalla sottoscrizione del contratto di apprendistato. Il budget autorizzato per i contratti di apprendistato, qualora al termine del triennio non vengano convertiti in contratti a tempo indeterminato, potrà essere oggetto di specifica rimodulazione. Tali assunzioni sono conteggiate ai fini del rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno nel caso di progressioni verticali.

L'art. 3, comma 1, lett. c) del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" definisce il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del decreto legislativo 165 del 2001, disponendo che, a decorrere dal 2026, le amministrazioni - ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale - destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% della facoltà assunzionali, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi.

Come misura di carattere sanzionatorio, nel caso non vengano attivate le procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, «le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15%, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato».

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 Dir I fascia (2)	Budget anno 2026 Dir II fascia+Arce (2)
n. telefono	06 8526 41	Agenzia per l'Italia Digitale	0,00	153.610,32
E-mail PEC:				

Tab. 4.2 - Assunzioni programmate anno 2026 (1)																
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattenimento in servizio (10)	
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0	0	0	0	0,00		
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0	0	1	1	69.890,04		
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattenimento in servizio	
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31	2	0	0	0	2	174.848,62		
	EP (PV) (7)							0	0	0	0	0	0	0,00		
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Progressioni tra le aree straordinarie previste dal CCNL su Monte Salari 2018	
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	8	0	0	2	10	384.025,80		
	Funzionari (PV)							6.781,46	3	0	0	0	3	20.344,38	0	
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	6	0	0	0	6	189.726,72		
	Assistenti (PV)							1.569,65	0	0	0	0	0	0,00	0	
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0	0,00		
	TOTALE								19	0	0	0	3	22	838.835,56	0
														DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. I fascia														0	0,00	
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. II fascia + Aree														3	146.695,20	
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati														0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.														19	692.140,36	
Assunzioni ex lege														0	0,00	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM 7/8/2025 19 unità di cui 2 EP, 8 funzionari, 3 funzionari da PV e 6 assistenti

dPCM ...

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare la richiesta di rimodulazione e le unità richieste sul dPCM già autorizzato)

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU LEGGI IN DEROGA

legge n. (indicare unità da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

legge n.

NOTE	
(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione	
(2) Indicare il budget di cui si chiede l'autorizzazione	
(3) Indicare le unità sul budget 2026 coerenti con la programmazione indicata in tabella "4.1 Bandire e assumere 2026".	
(4) Indicare le unità già autorizzate da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento.	
(5) Dettaglio assunzioni ex lege da indicare nella tabella in calce	
(6) Indicare le unità che si intende richiedere mediante richiesta di rimodulazione su d.P.C.M. già autorizzatiAi sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 165 del 2001 le uniche richieste di rimodulazione accoglibili sono quelle relative al budget autorizzati da risparmi cessazioni 2024- budget 2025.	
(7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funzionario	

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2027 Dir I fascia (2)	Budget anno 2027 Dir II fascia+Aree (2)
n. telefono	06 8526 41		0,00	146.828,86
E-mail PEC:				

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2027 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzion e totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25					0	0,00	
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04					0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzion e di risultato	Retribuzion e totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31					0	0,00	
	EP (PV) (7)												0	0,00	
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58				3	3	115.207,74	
	Funzionari (PV)							6.781,46					0	0,00	
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12				1	1	31.621,12	
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00	
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00	
	TOTALE								0	0	0	4	4	146.828,86	
														DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. I fascia													0	0,00
	Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. II fascia + Aree													4	146.828,86
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati													0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.													0	0,00	
Assunzioni ex lege													0	0,00	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2027 PREVISTE SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare unità da assumere sul dPCM di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

dPCM ...

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2027 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare la richiesta di rimodulazione e le unità richieste sul dPCM già autorizzato)

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2027 PREVISTE SU LEGGI IN DEROGA

legge n. (indicare unità da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

legge n.

NOTE
(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione
(2) Budget di riferimento.
(3) Indicare le unità sul budget di riferimento.
(4) Indicare le unità già autorizzata da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento
(5) Dettaglio assunzioni ex lege da indicare nella tabella in calce
(6) Indicare le unità che si intende richiedere mediante richiesta di rimodulazione su d.P.C.M. già autorizzati
(7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funzionario

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2028 Dir I fascia (2)	Budget anno 2028 Dir II fascia+Arce (2)
n. telefono	06 8526 41		0,00	0,00
E-mail PEC:				

Tab. 4.4 - Assunzioni programmate anno 2028 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025- 2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028- cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25					0	0,00	
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04					0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025- 2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzion e di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028- cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	37.520,70	375,18	22.121,27	3.295,09	63.312,24	24.112,08	87.424,31					0	0,00	
	EP (PV) (7)												0	0,00	
		Stipendio CCNL 2022- 2024 (13 mensilità)	IVC 2025- 2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro- capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028- cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58					0	0,00	
	Funzionari (PV)							6.781,46					0	0,00	
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12					0	0,00	
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00	
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00	
	TOTALE								0		0	0	0	0,00	
														DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir. I fascia													0	0,00
Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir. II fascia + Aree													0	0,00	
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati													0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.													0	0,00	
Assunzioni ex lege													0	0,00	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2028 PREVISTE SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ...	(indicare unità da assumere sul dPCM di riferimento e specificare l'area di inquadramento)
dPCM ...	

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2028 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ...	(indicare la richiesta di rimodulazione e le unità richieste sul dPCM già autorizzato)
dPCM ...	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2028 PREVISTE SU LEGGI IN DEROGA

legge n.	(indicare unità da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)
legge n.	

NOTE

- (1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione
- (2) Budget di riferimento.
- (3) Indicare le unità sul budget di riferimento.
- (4) Indicare le unità già autorizzata da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento.
- (5) Dettaglio assunzioni ex lege da indicare nella tabella in calce
- (6) Indicare le unità che si intende richiedere mediante richiesta di rimodulazione su d.P.C.M. già autorizzati
- (7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funzionario

Funzionario referente:	AMMINISTRAZIONE Agenzia per l'Italia Digitale
n. telefono	
E-mail PEC:	

Tab. 4.5 - Autorizzazione solo a bandire						
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
	PRIMA	89.180,25			-	Concorso pubblico
	SECONDA	69.890,04			-	
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP		87.424,31			-	Concorso pubblico
Area Funzionari		38.402,58			-	
Area Assistenti		31.621,12			-	
Area Operatori		30.051,47			-	
TOTALE			0	0	-	

*Nella tabella per la richiesta di autorizzazione solo a bandire, in cui sarà necessario richiedere successivamente l'autorizzazione per le assunzioni tramite DPCM sul budget disponibile, possono essere indicate esclusivamente le unità da inserire nel bando di concorso. Queste unità dunque non vanno inserite nelle tabelle 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4.

Tab. 6 Verifica tetto di spesa

ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE

2026

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2025 - COMANDI IN - INCARICHI (1)	+	4.729.293,89
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2025 (2)	+	227.338,05
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2026	+	146.695,20
VALORE FINANZIARIO RIMODULAZIONI SU DPCM GIA' AUTORIZZATO NEL 2026	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2026 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	692.140,36
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2026	+	-
TOTALE		5.795.467,50

≤

VALORE FINANZIARIO
DOTAZIONE ORGANICA AL
31.12.2025

5.820.440,82

nb. In caso di riduzione della dotazione organica in applicazione legge 207/2024 articolo 1 comma 832 (LB 2025) inserire il nuovo valore della dotazione organica dalla Tab. 1-bis

NOTE

- (1) o analoghi istituti con oneri a carico dell'amministrazione
- (2) la spesa relativa al personale comandato presso altra amministrazione (out), così come quella del personale in aspettativa e fuori ruolo, pur non essendo sostenuta dall'ente di appartenenza, deve essere accantonata per il caso di rientro in servizio delle predette unità.

Funzionario referente:	AMMINISTRAZIONE Agenzia per l'Italia Digitale
n. telefono	
E-mail PEC:	

RIEPILOGO ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL 2025

Area contrattuale CCNL e qualifiche		Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Dirigenti I fascia				
	TOTALE			0
Dirigenti II fascia				
	TOTALE			0
TOTALE PERSONALE DIRIGENZIALE				0

Area contrattuale CCNL e qualifiche		Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Elevate Professionalità				
	TOTALE			0
Funzionari	Scorrimento graduatoria altre amministrazioni		DPCM 11/5/2023	8
	TOTALE			8
Assistenti	Scorrimento graduatorie altre amministrazioni riservate categorie protette		out-budget	1
	TOTALE			1
Operatori				
	TOTALE			0
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE				9
TOTALE COMPLESSIVO ASSUNZIONI				9

Note

- 1) Come tipologia di reclutamento indicare la modalità assunzionale (Concorso, scorrimento graduatorie, mobilità, etc.)
- 2) Come Fonte di Finanziamento indicare il DPCM o la norma sulla base del quale è avvenuta l'assunzione.