



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

VISTA la legge 27 dicembre 1997, n. 449, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica, e in particolare l'articolo 39, comma 1;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e in particolare l'articolo 7, concernente l'autonomia organizzativa della Presidenza;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e in particolare gli articoli 6, 6 *ter* e 35;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° ottobre 2012, recante ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTO il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, e in particolare l'articolo 3, rubricato "Semplificazione e flessibilità del turn over", il quale stabilisce, al comma 1, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, e che tale facoltà è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018;

VISTA la legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2016, e in particolare l'articolo 1, comma 227, secondo cui le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 90 del 2014, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, emanato in attuazione della delega di cui alla legge 7 agosto 2015, n. 124, e in particolare l'articolo 20, commi 1, 2 e 3, concernente il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;

VISTO il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, con il quale sono state emanate, ai sensi dell'articolo 6 *ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la nota prot. DIP n. 39427 del 7 settembre 2018, con la quale sono stati forniti elementi informativi relativi ad una prima valutazione e pianificazione del fabbisogno di personale della Presidenza del Consiglio dei ministri per il triennio 2018 - 2020, tenendo conto delle economie realizzate a seguito delle cessazioni di personale nel corso del citato triennio;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 novembre 2018, con il quale la Presidenza del Consiglio dei ministri è stata autorizzata, tra l'altro, a bandire concorsi per il triennio 2018 - 2020, a seguito di quanto richiesto con la citata nota prot. DIP n. 39427 del 7 settembre 2018;



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

RILEVATO che nella tabella 1 allegata al citato decreto autorizzatorio risulta un numero di posti autorizzati, per la categoria B-F1, pari a n. 65, non corrispondente alla richiesta della Presidenza del Consiglio dei ministri di cui alla citata nota del 7 settembre 2018, nella quale i posti di categoria B erano suddivisi in: n. 50 di categoria B-F3 e 15 di categoria B-F1;

VISTA la nota prot. DIP n. 52913 del 29 novembre 2018, con la quale la Presidenza del Consiglio dei ministri ha chiesto di rettificare il richiamato decreto autorizzatorio in senso conforme a quanto richiesto con la predetta nota del 7 settembre 2018;

VISTA la nota prot. DFP n. 14378 del 4 marzo 2019, acquisita al protocollo DIP n. 10888 del 4 marzo 2019, con la quale il Dipartimento della funzione pubblica ha comunicato di aver modificato, per il profilo di assistente area B, la tabella relativa all'autorizzazione a bandire concorsi pubblici per il triennio 2018-2020, in coerenza con quanto richiesto con la citata nota del 29 novembre 2018;

RILEVATO, inoltre, che nella medesima Tabella 1, allegata al citato decreto autorizzatorio del 15 novembre 2018, nella parte riguardante l'autorizzazione delle 126 unità di categoria A-F1, è specificato che tali unità sarebbero state eventualmente ridotte "all'atto dell'indizione del bando in misura corrispondente alle unità assunte o da assumere mediante scorrimento di graduatorie vigenti", confermente a quanto specificato con la nota del 7 settembre 2018;

CONSIDERATO che la Presidenza del Consiglio dei ministri ha proceduto all'assunzione di n. 16 unità di categoria A-F1 mediante scorrimento delle proprie graduatorie ancora vigenti, esaurendole, utilizzando le risorse assunzionali relative all'anno 2017, a valere sulle cessazioni avvenute nell'anno 2016, e che, pertanto, l'autorizzazione a bandire è confermata per n. 126 unità;

RITENUTO di dovere predisporre il piano triennale del fabbisogno di personale al fine di garantire il buon andamento dell'amministrazione, nonché per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, tenuto conto delle imminenti cessazioni, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla normativa vigente;

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

DECRETA

Articolo 1

1. E' adottato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021, che costituisce parte integrante del presente decreto, al fine di programmare e definire il fabbisogno di risorse umane della Presidenza del Consiglio dei ministri, nei limiti delle facoltà assunzionali.

Il presente decreto sarà inviato ai competenti organi per il controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 11 8 APR. 2019

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
 SEGRETARIATO GENERALE
 UFFICIO DEL BILANCIO E PER IL RISCONTRO
 DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE
 VISTO E ANNOTATO AL N. 1395/2019
 ROMA 30/4/2019
 IL REVISORE

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

IL DIRIGENTE

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - S.

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CORTE DEI CONTI UFFICIO CONTROLLO ATTI P.C.M. MINISTRI DELLA GIUSTIZIA E DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	
11 GIU. 2019	
1270	IL MAGISTRATO

[Handwritten signature]



Presidenza del Consiglio dei Ministri

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2019 - 2021

La riforma della pubblica amministrazione, promossa dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124, è stata attuata attraverso l'adozione di numerosi decreti e, in particolare, per quanto interessa ai fini del presente piano, con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Tra le principali novità introdotte dal predetto decreto legislativo si ritrova il progressivo superamento del ricorso alla "dotazione organica" ed il passaggio ad un modello di reclutamento in cui i fabbisogni effettivi sono le fondamenta per acquisire le figure professionali in possesso delle competenze che realmente occorrono per il miglioramento dei servizi della pubblica amministrazione.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come da ultimo modificato dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017, le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale del fabbisogno di personale, di seguito PTFP, in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, allo scopo di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi ai cittadini" e, nell'ambito dello stesso piano, "curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2".

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate nella G. U. n. 173 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, finalizzate ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione nei propri piani triennali dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6 ter del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Considerato che la pianificazione dei fabbisogni di personale è tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse umane, dalle predette Linee guida emerge una nuova visione che supera la tradizionale accezione di "dotazione organica" e "cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP".

Il PTFP diventa, dunque, lo strumento organizzativo principale nelle attività di accertamento delle necessità assunzionali della P.A. Ciò deve comportare una maggiore flessibilità nella gestione delle assunzioni e una maggiore aderenza all'effettivo fabbisogno di professionalità occorrenti per il raggiungimento delle finalità istituzionali.

Il Piano si configura, infatti, come atto di programmazione, modulabile e flessibile, che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico - amministrativo, al fine di poter avviare le procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, anche tenuto conto delle direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione.

Le direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione trovano il proprio fondamento nell'ambito del quadro delineato dalle priorità politiche e dagli obiettivi di Governo, negli eventuali indirizzi programmatici prioritari definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo

30 luglio 1999, n. 286, nella recente evoluzione normativa, nonché nelle indicazioni contenute nel Documento di economia e finanza, e sono finalizzate alla definizione della programmazione strategica a livello amministrativo delle strutture delle amministrazioni.

In particolare, nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei ministri, la programmazione delle attività delle strutture viene avviata e definita sulla base delle priorità politiche individuate nelle Linee Guida del Presidente del Consiglio dei ministri, le quali definiscono gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi ai fini dell'emanazione delle direttive per l'azione amministrativa e la gestione delle strutture generali della Presidenza, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 maggio 2011, n. 131.

Le Linee guida del Presidente del Consiglio dei ministri per l'anno 2019 individuano le seguenti tre Aree strategiche:

1. "Interventi di modernizzazione dell'Amministrazione, di semplificazione e di promozione della trasparenza e della prevenzione della corruzione";
2. "Azioni di coordinamento volte a realizzare una maggiore e migliore inclusione e protezione sociale";
3. "Azioni per il coordinamento delle politiche di sviluppo economico, di promozione dell'occupazione, della coesione sociale e interventi per la tutela del territorio, la sicurezza e la ricostruzione".

In coerenza con gli obiettivi strategici così definiti e anche tenendo conto sia delle richieste di professionalità costantemente avanzate dalle strutture della Presidenza, sia delle proposte di formazione presentate dalle stesse con riguardo al personale in servizio, si individua e si può esprimere in termini finanziari il **fabbisogno ideale** di personale attraverso un'attività di analisi delle esigenze sotto un duplice profilo:

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, tenendo conto anche delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

A tal fine, si è proceduto quindi a convertire le dotazioni organiche vigenti, sia del ruolo PCM sia del ruolo speciale tecnico - amministrativo del Dipartimento di Protezione Civile, in termini finanziari, al fine di ottenere l'indicatore della **spesa massima potenziale sostenibile (SMPS)**, secondo le indicazioni fornite dalle richiamate Linee di indirizzo, che precisano *"partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa prevista, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, [...], non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata [...]."*

Pertanto, la spesa massima potenziale sostenibile è la "cornice" all'interno della quale è stato determinato il presente PTFP.

Nel rispetto del predetto indicatore è stata verificata la sostenibilità finanziaria del fabbisogno ideale determinato. Per uniformità di parametri, il criterio adottato per la conversione in termini finanziari del fabbisogno ideale è stato utilizzato anche per la conversione in termini finanziari delle dotazioni organiche e per la quantificazione della spesa del personale di ruolo.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, l'amministrazione:

- a) ha individuato i posti vacanti da ricoprire, nei limiti della facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b) ha indicato nel Piano le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali a legislazione vigente.

Il presente piano è stato articolato secondo i seguenti paragrafi:

- **fabbisogno ideale**, che individua il fabbisogno di personale, oltre al personale di ruolo in servizio, di cui l'amministrazione necessita per lo svolgimento ottimale dei propri compiti istituzionali;
- **sostenibilità finanziaria**, che evidenzia la neutralità finanziaria del fabbisogno ideale attraverso i seguenti punti:
 - o dotazioni organiche convertite in SMPS;
 - o spesa del personale;
 - o fabbisogno sostenibile.
- **facoltà assunzionali** relative alle risorse disponibili da destinare al nuovo programma assunzionale sulla base dei risparmi a seguito di cessazione di personale nell'anno 2018 e su proiezioni per il biennio 2019 - 2020;
- **conclusioni**.

FABBISOGNO IDEALE

Al fine di calcolare il fabbisogno ideale, ossia il fabbisogno di personale ulteriore rispetto al personale di ruolo in servizio di cui l'amministrazione necessiterebbe per assicurare uno svolgimento ottimale dei propri compiti istituzionali, sono state definite e quantificate le professionalità particolarmente carenti nell'ambito delle strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri, individuando il profilo di inquadramento, nonché l'area o la categoria e il parametro retributivo di accesso iniziale, secondo il vigente ordinamento professionale della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Tabella 1
FABBISOGNO IDEALE IN TERMINI DI UNITA' DI PERSONALE OCCORRENTI - PCM

Figure professionali	Inquadramento			2019 - 2021
	Profilo professionale	Categoria	P.R.	Unità
Area dirigenziale				22
Area giuridica	Dirigente II fascia			14
Area gestionale	Dirigente II fascia			4
Area economica	Dirigente II fascia			4
Categorie professionali				166
CATEGORIA A				108
Funzionario area amministrativo - contabile	Specialista giuridico legale finanziario	A	F1	20
Funzionario area della tecnica legislativa ed AIR		A	F1	9
Funzionario area della contrattualistica pubblica		A	F1	9
Funzionario area affari giuridici e contenzioso		A	F1	21
Funzionario area organizzazione e controllo di gestione		A	F1	11
Funzionario area delle politiche europee		A	F1	12

68

Funzionario area per l'informatica	Specialista di settore scientifico tecnologico	A	F1	10
Funzionario area gestione patrimonio	Specialista di comunicazione e sistemi di gestione e informatici	A	F1	4
Funzionario area gestione dei processi formativi		A	F1	12
CATEGORIA B				58
Assistente di segreteria	Assistente di segreteria e dei servizi interni	B	F3	23
Assistente di area tecnologica	Assistente di settore tecnologico	B	F3	20
Addetti alle anticamere	Addetto ai servizi interni	B	F1	15
TOTALE				188

Tabella 1 bis

FABBISOGNO IDEALE IN TERMINI DI UNITA' DI PERSONALE OCCORRENTI - Protezione civile

Figure professionali	Inquadramento			2019 - 2021
	Profilo professionale	Categoria	P.R.	Unità
CATEGORIA A				18
Funzionario area amministrativo - contabile	Specialista giuridico legale finanziario	A	F1	2
Funzionario area della tecnica legislativa ed AIR		A	F1	1
Funzionario area della contrattualistica pubblica		A	F1	3
Funzionario area affari giuridici e contenzioso		A	F1	1
Funzionario area organizzazione e controllo di gestione		A	F1	1
Funzionario area per l'informatica	Specialista di settore scientifico tecnologico	A	F1	8
Funzionario area gestione patrimonio	Specialista di comunicazione e sistemi di gestione e informatici	A	F1	2
CATEGORIA B				7
	Assistente amministrativo contabile	B	F3	2
Assistente di area tecnologica	Assistente di settore tecnologico	B	F3	5
TOTALE				25

Per la quantificazione del costo del fabbisogno ideale si è tenuto conto, per l'area dirigenziale, del trattamento economico fondamentale previsto dal relativo C.C.N.L. vigente, includendo la retribuzione di

posizione (parte fissa e parte variabile), così come individuata dai rispettivi provvedimenti di incarico, mentre per le categorie professionali si è tenuto conto del trattamento economico fondamentale previsto dal vigente C.C.N.L. di comparto, avendo a riferimento la fascia retributiva prevista per l'accesso a ciascuna categoria, di cui all'ordinamento professionale della Presidenza del Consiglio dei ministri. Di seguito la tabella riepilogativa.

Tabella 2
COSTO DEL FABBISOGNO IDEALE P.T.F.P. 2019 - 2021 - PCM

Profili professionali	Fabbisogno 2019 - 2021	
	n. unità	onere finanziario
Dirigente II fascia	22	€ 2.684.904,20
Categoria A		
Funzionario area amministrativo – contabile	20	€ 882.198,52
Funzionario area della tecnica legislativa ed AIR	9	€ 396.989,33
Funzionario area della contrattualistica pubblica	9	€ 396.989,33
Funzionario area affari giuridici e contenzioso	21	€ 926.308,44
Funzionario area organizzazione e controllo di gestione	11	€ 485.209,18
Funzionario area delle politiche europee	12	€ 529.319,11
Funzionario area per l'informatica	10	€ 441.099,26
Funzionario area gestione patrimonio	4	€ 176.439,70
Funzionario area gestione dei processi formativi	12	€ 529.319,11
Categoria B		
Assistente di segreteria	23	€ 840.654,62
Assistente di area tecnologica	20	€ 731.004,02
Addetti alle anticamere	15	€ 517.321,09
TOTALE	188	€ 9.537.755,92

Tabella 2 bis
COSTO DEL FABBISOGNO IDEALE P.T.F.P. 2019 - 2021 - Protezione civile

Profili professionali	Fabbisogno 2019 - 2021	
	n. unità	onere finanziario
Categoria A		
Funzionario area amministrativo – contabile	2	€ 88.219,85
Funzionario area della tecnica legislativa ed AIR	1	€ 44.109,93
Funzionario area della contrattualistica pubblica	3	€ 132.329,78

Funzionario area affari giuridici e contenzioso	1	€ 44.109,93
Funzionario area organizzazione e controllo di gestione	1	€ 44.109,93
Funzionario area per l'informatica	2	€ 88.219,85
Funzionario area gestione patrimonio	8	€ 352.879,41
Categoria B		
Assistente amministrativo contabile	2	€ 73.100,40
Assistente di area tecnologica	5	€ 182.751,01
TOTALE	25	€ 1.049.830,07

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA

Al fine di verificare la sostenibilità finanziaria del costo del fabbisogno ideale di cui alla tabella 2, si è proceduto:

- alla conversione in valore finanziario delle dotazioni organiche, ottenendo così la spesa massima potenziale sostenibile;
- alla quantificazione della spesa del personale in servizio, tenendo conto sia del personale dei ruoli sia di quello di prestito di cui alla tabella B allegata al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 febbraio 2010 e del contingente previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 6 ottobre 2016;
- alla verifica che la somma tra il costo del fabbisogno ideale e la spesa del personale in servizio sia inferiore al valore alla spesa massima potenziale sostenibile.

o Dotazioni organiche convertite in SMPS

Il criterio che viene applicato per individuare il corrispondente indicatore di spesa massima potenziale sostenibile (SMPS) è il medesimo adottato per la quantificazione del costo del fabbisogno ideale, di cui alla tabella 2.

Tabella 3
SPESA MASSIMA POTENZIALE SOSTENIBILE
Dotazione organica - Ruolo PCM
(D. P. C. M. 24 luglio 2017 Tab. A - D. P. C. M. 8 novembre 2018)

Qualifiche dirigenziali e categorie professionali	Dotazione organica	S M P S
Dirigenti		
Dirigenti di I fascia - Consiglieri	n. 91	€ 19.039.614,52
Dirigenti di II fascia - Referendari	n. 173	€ 21.113.110,26
Categoria A	n. 821	€ 36.214.249,06

Categoria B¹	n. 963	€ 35.197.843,57
TOTALE	n. 2048	€ 111.564.817,40

Tabella 3 bis
SPESA MASSIMA POTENZIALE SOSTENIBILE
Dotazione organica - Ruolo Protezione Civile
(D. P. C. M. 24 luglio 2017 Tab. B - D. P. C. M. 1 ottobre 2018)

Qualifiche dirigenziali e categorie professionali	Dotazione organica	S M P S
Dirigenti		
Dirigenti di I fascia - Consiglieri	n. 10	€ 2.092.265,33
Dirigenti di II fascia - Referendari	n. 34	€ 4.149.397,39
Categoria A	n. 401	€ 17.688.080,23
Categoria B²	n. 269	€ 9.832.004,07
TOTALE	n. 714	€ 33.761.747,03

o Spesa del personale

Al fine di quantificare la spesa del personale per il triennio 2019 - 2021 applicando il medesimo criterio sin qui adottato, si è preso a riferimento la situazione del personale in servizio alla data del 27 marzo 2019, specificando:

- personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato, compreso il personale con comando *out*;
- personale in posizione di comando presso la Presidenza del Consiglio dei ministri (comandi *in*) la cui spesa è a carico della Presidenza;
- personale in servizio a tempo determinato.

Con riferimento agli anni 2019 - 2021 si è tenuto conto, altresì, delle previsioni delle cessazioni, nonché dell'eventuale onere finanziario da sostenere.

Tabella 4
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO - PCM

Dirigenti e categorie professionali	Triennio 2019 - 2021	
	Unità	Onere finanziario
Area dirigenziale		
<i>Contratti a tempo indeterminato</i>		
Dirigenti I fascia - Consiglieri	75	€ 15.691.989,99
Dirigenti II fascia - Referendari	126	€ 15.377.178,57

¹ Il criterio applicato per il calcolo della SMPS relativo alla categoria B è stato effettuato applicando il costo del fabbisogno ideale della categoria B-F3, non essendovi, nelle dotazioni organica del personale non dirigenziale, una distinzione tra la categoria B-F1 e B-F3.

² Il criterio applicato per il calcolo della SMPS relativo alla categoria B è stato effettuato applicando il costo del fabbisogno ideale della categoria B-F3, non essendovi, nella dotazione organica del personale non dirigenziale, una distinzione tra la categoria B-F1 e B-F3.

<i>Contratti a tempo determinato</i>		
Dirigenti I fascia (art.19, co. 5 bis e 6)	11	€ 2.301.491,86
Dirigenti II fascia (art. 19, co.5 bis)	15	€ 1.830.616,50
Dirigenti II fascia (art. 19, co.6)	12	€ 1.464.493,20
<i>Assunzioni autorizzate con D.P.C.M. 24 aprile 2018</i>		
Dirigente II fascia	6	€ 732.246,60
Categorie professionali		
<i>Contratti a tempo indeterminato</i>		
Full time ³	566	€ 23.151.884,04
Comandi IN (spese a carico PCM)	84	€ 1.947.121,46
Vincitori concorso RIPAM coesione - Cat. A F1	25	€ 1.102.748,14
TOTALE	920	€ 63.599.770,36

Tabella 4 bis
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO - PROTEZIONE CIVILE

Dirigenti e categorie professionali	Triennio 2019 - 2021	
	Unità	Onere finanziario
Area dirigenziale		
<i>Contratti a tempo indeterminato</i>		
Dirigenti I fascia - Consiglieri	7	€ 1.464.585,73
Dirigenti II fascia - Referendari	11	€ 1.342.452,10
<i>Contratti a tempo determinato</i>		
Dirigenti I fascia (art.19, co. 5 bis e 6)	2	€ 418.453,07
Dirigenti II fascia (art. 19, co.5 bis)	4	€ 488.164,40
Dirigenti II fascia (art. 19, co.6)	6	€ 732.246,60
<i>Assunzioni autorizzate con D.P.C.M. 24 aprile 2018</i>		
Dirigente II fascia	0	
Categorie professionali		
<i>Contratti a tempo indeterminato</i>		
Full time ⁴	590	€ 24.210.522,26
Comandi IN (spese a carico PCM)	61	€ 1.925.272,28
TOTALE	679	€ 30.581.696,44

³ Per la categoria A sono presenti 326 unità, al netto delle 25 unità assunte con il concorso RIPAM coesione, per un importo complessivo pari ad € 14.379.835,80; per la categoria B sono presenti complessivamente 240 unità ed il calcolo dell'onere finanziario relativo (€ 8.772.048,24) è stato effettuato considerando gli oneri riferiti alla categoria B-F3, non essendovi, nella dotazione organica del personale non dirigenziale, una distinzione tra la categoria B-F1 e B-F3.

⁴ Per la categoria A sono presenti 350 unità, per un importo complessivo pari ad € 15.438.474,02 per la categoria B sono presenti complessivamente 240 unità ed il calcolo dell'onere finanziario relativo (€ 8.772.048,24) è stato effettuato considerando gli oneri riferiti alla categoria B-F3, non essendovi, nella dotazione organica del personale non dirigenziale, una distinzione tra la categoria B-F1 e B-F3.

○ Sostenibilità del fabbisogno ideale

Al fine di verificare la neutralità finanziaria del fabbisogno ideale, si è proceduto, come anticipato, al confronto tra la somma del costo del fabbisogno ideale e della spesa del personale in servizio, da un lato, e la spesa massima potenziale sostenibile derivante dalla conversione delle dotazioni organiche in valore finanziario, dall'altro. L'esito del confronto ha evidenziato la sostenibilità finanziaria del Piano, poiché la somma del costo del fabbisogno ideale e della spesa del personale in servizio è risultata inferiore alla spesa massima potenziale sostenibile, come da tabella di sintesi di seguito riportata.

Tabella 5
SOSTENIBILITA' DEL FABBISOGNO IDEALE

	Triennio 2019 - 2021	
	n. unità	Onere finanziario
Spesa del personale (Tabella 4 e 4 bis)	1601 ⁵	€ 94.181.466,80 ⁶
Costo del fabbisogno ideale (Tabelle 2 e 2 bis)	213 ⁷	€ 10.587.585,98 ⁸
Costo totale	1.814	€ 104.769.052,78
SMPS (Tabella 3 e 3 bis)	2762 ⁹	€ 145.326.564,43 ¹⁰

Costo totale < SMPS = fabbisogno sostenibile

FACOLTA' ASSUNZIONALI

In considerazione dell'attuale quadro normativo e tenuto conto dei limiti assunzionali di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e di cui all'articolo 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, come risulta dai decreti del Presidente del Consiglio dei ministri autorizzativi, secondo le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la Presidenza del Consiglio dei ministri dispone ancora di residui dai seguenti budget assunzionali.

Tabella 6
BUDGET DISPONIBILI AI FINI DELL'ASSUNZIONE - PCM

Anno	d.P.C.m. autorizzatorio	Risorse finanziarie disponibili
2017	15 novembre 2018	€ 62.359,73
2018	24 aprile 2018	€ 95.229,33
TOTALE		€ 157.589,06

⁵ Numero di unità complessive calcolato tenendo conto sia del personale PCM e sia del personale in servizio presso il Dipartimento della Protezione civile.

⁶ Onere finanziario complessivo calcolato tenendo conto sia del personale PCM sia del personale in servizio presso il Dipartimento della Protezione civile.

⁷ Numero di unità complessive calcolato tenendo conto sia del fabbisogno PCM e sia del fabbisogno del Dipartimento della Protezione civile.

⁸ Costo complessivo calcolato tenendo conto sia del fabbisogno PCM e sia del fabbisogno del Dipartimento della Protezione civile.

⁹ Valore complessivo calcolato tenendo conto sia della dotazione organica della PCM che della dotazione organica di Protezione civile.

¹⁰ Onere complessivo calcolato tenendo conto sia della dotazione organica della PCM che della dotazione organica di Protezione civile.

Tabella 6 bis
BUDGET DISPONIBILI AI FINI DELL'ASSUNZIONE - Protezione civile

Anno	d.P.C.m. autorizzatorio	Risorse finanziarie disponibili
2017	15 novembre 2018	€ 305.823,37
2018	15 novembre 2018	€ 41.250,75
TOTALE		€ 347.074,12

Triennio 2019 - 2021

Le facoltà assunzionali relative al triennio 2019 - 2021, calcolate in conformità alle indicazioni contenute nelle note circolari n. 46078 del 18 ottobre 2010 e negli aggiornamenti forniti con nota n. 11786 del 22 febbraio 2011, diramati dal Dipartimento della funzione pubblica in condivisione con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP, sui risparmi da cessazioni avvenute nei rispettivi anni precedenti sono così calcolate: per il 2018, in termini effettivi, per il 2019 e 2020, in termini di stima, sulla base di proiezioni che vengono sintetizzate nella seguente tabella. Si evidenzia che per l'anno 2019, dovrà ancora essere effettuato l'accantonamento del 10% ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del decreto legislativo n. 119 del 2016 da destinare alla riallocazione del personale soprannumerario delle Camere di Commercio.

Tabella 7
BUDGET ASSUNZIONALI TRIENNIO 2019-2021 - PCM

Dirigenti e Categorie professionali	2019				2020				2021			
	Cessazioni 2018	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili	Cessazioni 2019	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili	Cessazioni 2020	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili
Dirigenti	17 ¹¹	2.684.996,73	100	2.684.996,73	5 ¹²	871.761,80	100	871.761,80	4 ¹³	749.720,70	100	749.720,70
Categorie professionali	95 ¹⁴	3.865.374,78 ¹⁵	100	3.865.374,78	31 ¹⁶	1.254.011,83 ¹⁷	100	1.254.011,83	44 ¹⁸	1.804.761,69 ¹⁹	100	1.804.761,69
TOTALE	112	6.550.371,51	--	6.550.371,51	36	2.125.773,63	--	2.125.773,63	48	2.554.482,389	--	2.554.482,389

¹¹ N. 7 Dirigenti di I fascia e n. 10 Dirigenti di II fascia.

¹² N. 3 Dirigenti di I fascia e n. 2 Dirigenti di II fascia.

¹³ N. 3 Dirigenti di I fascia e n. 1 Dirigenti di II fascia.

¹⁴ N. 52 unità di categoria A e 43 unità di categoria B.

¹⁵ € 2.293.716,14 di risparmi per la categoria A e 1.571.658,64 di risparmi per la categoria B.

¹⁶ N. 16 unità di categoria A e n. 15 unità di categoria B.

¹⁷ € 705.758,81 di risparmi per la categoria A ed € 548.253,02 per la categoria B.

¹⁸ N. 26 unità di categoria A e n. 18 unità di categoria B.

¹⁹ € 1.146.858,07 di risparmi per la categoria A ed € 657.903,62 per la categoria B.

Tabella 7
BUDGET ASSUNZIONALI TRIENNIO 2019-2021 – PROTEZIONE CIVILE

Dirigenti e Categorie professionali	2019				2020				2021			
	Cessazioni 2018	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili	Cessazioni 2019	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili	Cessazioni 2020	Risparmi da cessazioni	Turn over %	Risorse disponibili
Dirigenti	3 ²⁰	366.123,30	100	366.123,30	1 ²¹	122.041,10	100	122.041,10	1 ²²	209.226,53	100	209.226,53
Categorie professionali	17 ²³	696.950,67 ²⁴	100	696.950,67	13 ²⁵	512.951,24 ²⁶	100	512.951,24	9 ²⁷	366.750,43 ²⁸	100	366.750,43
TOTALE	20	1.063.073,97	--	1.063.073,97	14	634.992,34	--	634.992,34		575.976,96	--	575.976,96

CONCLUSIONI

Relativamente alla pianificazione triennale di fabbisogno di personale, si rappresenta l'opportunità di valutare la possibilità che la Presidenza del Consiglio dei ministri bandisca autonomamente delle procedure concorsuali avvalendosi della Scuola nazionale dell'amministrazione. Tale modalità, alternativa alla procedura del concorso unico, si giustificherebbe in ragione della specificità della Presidenza del Consiglio dei ministri, quale amministrazione a diretto supporto delle funzioni di indirizzo e coordinamento svolte dal Presidente del Consiglio dei ministri, e della peculiarità del relativo ordinamento che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione, nonché per finalità di contenimento della spesa ed efficienza organizzativa, essendo la Scuola nazionale dell'amministrazione struttura operante nell'ambito e sotto la vigilanza della Presidenza del Consiglio dei ministri.

La Presidenza del Consiglio dei ministri, non potendo programmare attualmente le somme da destinare alle eventuali procedure selettive per le progressioni tra le categorie professionali, di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75 del 2017, si riserva di avvalersi di tale facoltà alla luce dell'eventuale mutamento del quadro normativo vigente relativo ai limiti delle facoltà assunzionali.

²⁰ N. 3 Dirigenti di II fascia.

²¹ N. 1 Dirigente di II fascia.

²² N. 1 Dirigente di I fascia.

²³ N. 10 unità di categoria A e 7 unità di categoria B.

²⁴ € 441.099,26 di risparmi per la categoria A ed € 255.851,41 di risparmi per la categoria B.

²⁵ N. 5 unità di categoria A e n. 8 unità di categoria B.

²⁶ € 220.549,63 di risparmi per la categoria A ed € 292.401,61 per la categoria B.

²⁷ N. 5 unità di categoria A e n. 4 unità di categoria B.

²⁸ € 220.549,63 di risparmi per la categoria A ed € 146.200,80 per la categoria B.