



Il Ministro della Difesa

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER GLI ANNI 2018-2019-2020

- VISTO l'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni;
- VISTO il d.lgs. n. 165/2001, in particolare gli artt. 6 e 35 e successive modificazioni ed integrazioni;
- VISTA la legge n. 407/1998, concernente le norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
- VISTA la legge n. 68/1999, concernente le norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- VISTO l'art. 3, comma 1, del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, contenente disposizioni per le assunzioni di personale dirigenziale per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018;
- VISTO l'art. 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, contenente disposizioni per le assunzioni di personale non dirigenziale per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- VISTA la legge 27 dicembre 2017, n. 205, recante la proroga di termini previsti da disposizioni legislative, in particolare l'art. 1, comma 1148;
- VISTO il d.P.C.M. 22/01/2013 con il quale, in applicazione dell'art. 2, comma 1, del d.l. n. 95/2012 convertito dalla legge n. 135/2012, i contingenti organici del personale civile dell'Amministrazione difesa sono stati rideterminati in senso riduttivo in complessive n. 27.926 unità;
- VISTO il d.m. 29 giugno 2016, recante la ripartizione territoriale delle dotazioni organiche del personale civile della difesa, in attuazione del comma 6, dell'articolo unico del d.P.C.M. 22 gennaio 2013;
- VISTA la legge n. 244 del 31/12/2012, ed in particolare l'art. 3, concernente la previsione di una ulteriore riduzione delle dotazioni organiche del personale civile in complessive n. 20.000 unità da conseguire entro l'anno 2024 mediante l'adozione di piani gradualità;
- VISTO il d.lgs. n. 8/2014 recante "Disposizioni in materia di personale militare e civile del Ministero della difesa, nonché misure per la funzionalità della medesima amministrazione a norma degli articoli 2, comma 1, lettera c) ed e), 3, commi 1 e 2, e 4, comma 1, lettera e), della legge 31 dicembre 2012, n. 244", in particolare, l'art. 12 concernente la riduzione delle dotazioni organiche del personale civile del Ministero della difesa;

- VISTO** il decreto datato 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione, con il quale vengono definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA";
- CONSIDERATO** che le presenze del personale civile al 01/01/2018 (al netto di n. 1453 unità di ex militari in soprannumero) ammontano a n. 24.809 unità, con una carenza, rispetto all'organico complessivo di cui al succitato d.P.C.M. 22/01/2013, pari a 3.117 unità e che le cessazioni per il triennio 2018-2020 sono stimabili mediamente in 690 unità annue;
- RITENUTO** di dover strutturare il presente Piano triennale del fabbisogno di personale nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla norma in vigore sopra richiamata, tenendo conto delle esigenze relative al piano emergenziale per gli arsenali e stabilimenti militari (art. 2259-bis del d.lgs. n. 66/2010) nonché del quadro previsionale delineato dalla legge n. 244/2012 di revisione dello strumento militare e del succitato d.lgs. n. 8/2014 attuativo dei principi e criteri direttivi fissati dagli articoli 2, 3 e 4 della predetta legge;
- INFORMATE** le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale del Ministero della difesa;

DECRETA

l'adozione dell'allegato piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2018-2020, che costituisce parte integrante del presente decreto, con le modalità e i contingenti fissati nel prospetto annesso al medesimo Piano, volto a programmare e definire il proprio fabbisogno di risorse umane in relazione alle effettive esigenze e nei limiti delle facoltà assunzionali.

Roma, 10 AGO. 2018

IL MINISTRO





MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2018 – 2019 - 2020

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 (T.U.P.I.) - come da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – le Amministrazioni pubbliche adottano il “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)”, in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di *“ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi ai cittadini”* e, nell'ambito del medesimo, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35, comma 2 (c.d. *assunzioni obbligatorie*).

Il Piano, dunque, nell'indicare la consistenza della dotazione organica – da intendersi quale valore finanziario in termini di “dotazione” di spesa potenziale - e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati sulla base delle scelte delle professioni e delle relative competenze professionali che effettivamente servono all'Amministrazione, rappresenta anche uno strumento indispensabile per il perseguimento degli obiettivi di *performance organizzativa*.

Al riguardo, nella scelta delle professionalità si dovrebbe procedere secondo “*priorità*”, privilegiando da una parte la sostituzione delle risorse umane c.d. “*infungibili*” e, dall'altra, il reclutamento di quelle professionalità necessarie a rendere più efficiente e al passo coi tempi l'organizzazione del lavoro, anche tenuto conto delle nuove tecnologie introdotte nella P.A.

Pertanto, alla luce di quanto precede, nella redazione del Piano è opportuno utilizzare per quanto possibile criteri che indirizzino, l'approvvigionamento e la distribuzione del personale, anche verso lo strumento della riconversione professionale.

Pertanto, il Piano implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo (consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'amministrazione) e qualitativo (tipologie di professioni e competenze professionali), volta a rilevare realmente le effettive esigenze.

Quindi, nel pieno rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, l'Amministrazione Difesa potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, anche tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Resta fermo che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

- a) potranno ricoprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- b) dovranno indicare nel Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, 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 previste a legislazione vigente.

Per la redazione del presente Piano si sono tenute in considerazione, in via prioritaria, le esigenze prospettate dagli organi programmatori, temperate nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del futuro riassetto organizzativo conseguente al ridimensionamento degli organici previsto dalla legge n. 244/2012.

La comunicazione dei contenuti del predetto Piano al sistema informativo del personale (S.I.C.O.) di cui all'art. 60, d.lgs. n. 165/2001, sarà effettuata entro 30 giorni dalla sua adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Il Piano, infatti, si configura come atto di programmazione, modulabile e flessibile, che deve essere adottato dal competente organo (Ministro) - deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'art. 4 del TUPI - entro il 15 novembre di ciascun anno, soprattutto al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

L'adozione del Piano, infine, è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001).

Si rappresenta, altresì, che il presente Piano è stato articolato secondo i seguenti punti:

- **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**, che delinea il panorama giuridico entro il quale il Piano si deve muovere e, quindi, attenere;
- **SITUAZIONE ATTUALE**, nella quale viene esaminata la situazione del personale civile dell'A.D. in termini di presenze effettive (al netto dei militari transitati), alla data del 01-01-2018 (data di rilevazione ai fini della programmazione del fabbisogno), in relazione alla dotazione organica fissata con il d.P.C.M. 22-01-2013, distinguendo tra:
 - A) **DIRIGENZA**, 1^a e 2^a fascia;
 - B) **PROFESSORI e RICERCATORI**;
 - C) **AREE FUNZIONALI**;
- **FACOLTÀ ASSUNZIONALI**, nei limiti delle quali è possibile coprire i posti vacanti;
- **CONCLUSIONI**.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro di riferimento, ad oggi, per la predisposizione del Piano triennale del fabbisogno è costituito dalle seguenti norme e disposizioni:

- art. 3, comma 3, secondo periodo, d.l. 90/2014, che consente dall'anno 2014 il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni;
- art. 7, comma 6, del d.l. 101/2013, con il quale si ribadisce l'obbligo di assumere, a tempo indeterminato, le categorie protette, previa rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie in relazione alle nuove dotazioni organiche ex d.P.C.M. 22-01-2013, in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche in caso di situazioni di soprannumerarietà;
- art. 3, comma 6, del d.l. 90/2014, che esclude dalle limitazioni di spesa le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- art. 72, comma 6, del predetto d.l. n. 112/2008, concernente la possibilità di utilizzare le economie effettivamente derivanti dai collocamenti in posizione di "esonero dal servizio", ai fini assunzionali (norma abrogata dalla legge 214/2011 ma che continua a trovare applicazione per i lavoratori indicati nella lettera e) dell'art. 24, comma 14, del d.l. 201/2011, convertito dalla legge 214/2011);
- art. 2259-bis del d.lgs. n. 66/2010 che prevede, fino al 2019, la riserva del 60% delle assunzioni annualmente autorizzate per gli arsenali e stabilimenti militari, al fine di consentire l'attuazione dei processi di ristrutturazione e di incremento dell'efficienza dei medesimi;
- art. 3 della legge 31/12/2012 n. 244, che prevede la riduzione delle dotazioni organiche complessive del personale civile a 20.000 unità da conseguire entro il 31 dicembre 2024, mediante l'adozione di piani gradualità;
- art. 12 del d.lgs. n. 8/2014, che prevede, in attuazione dei principi e criteri direttivi fissati dagli articoli 2, 3 e 4 della legge n. 244/2012, la riduzione delle dotazioni organiche del personale civile del Ministero della difesa;
- art. 2, comma 11, del d.l. n. 95/2012, che nel prevedere il divieto di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero, concede alle amministrazioni la facoltà di coprire i posti vacanti nelle altre aree all'esito di un calcolo di natura finanziaria (c.d. *neutralità finanziaria*) e, comunque, previa autorizzazione e verifica da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- art. 1, comma 5, d.l. 192/2014, che prevede che le risorse per le assunzioni prorogate ai sensi del succitato art. 1, comma 1, lett. b), d.l. 192/2014, per le quali, alla data di entrata in vigore del citato decreto (31/12/2014), non è stata presentata alle amministrazioni competenti la relativa richiesta di autorizzazione ad assumere, sono destinate, previa ricognizione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, a realizzare percorsi di mobilità a favore del personale degli enti di area vasta in ragione del riordino delle funzioni ex legge n. 56/2014;
- d.P.C.M. 22/01/2013 contenente i contingenti organici rispettivamente dei dirigenti e del personale civile di livello non dirigenziale, rideterminati in senso riduttivo in

complessive 27.926 unità, come previsto dall'art. 2, comma 1, del d.l. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012;

- art. 3, comma 1, del decreto legge n. 90/2014, che prevede che le amministrazioni dello Stato possono procedere, per l'anno 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- art. 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016), che prevede che le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1 e 2, del decreto legge n. 90/2014, possono procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- art. 2259-ter, d.lgs. n. 66/2010, che prevede che a decorrere dal 2017, quota parte dei risparmi derivanti dalla progressiva riduzione del personale civile, è destinata ad alimentare i fondi per la retribuzione della produttività del personale civile del Ministero della Difesa in misura non inferiore al 4 per cento e non superiore al 10 per cento;
- d.m. 29 giugno 2016 di ripartizione delle dotazioni organiche per profilo professionale (di cui al punto 6, d.P.C.M. 22/01/2013);
- art. 1, comma 1148, legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) che prevede che l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato - approvate successivamente alla data del 30 settembre 2003 -, sono prorogate al 31 dicembre 2018;
- art. 1, comma 2, d.l. 216/2011, che prevede che il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 di cui all'articolo 3, comma 102, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e successive modificazioni, e all'articolo 66, commi 9-bis, 13, 13-bis e 14, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2018 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2018;
- l'art. 1, comma 2, d.l. 192/2014, che prevede che il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014 e 2015, previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9-bis e 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2018 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2018;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- d.P.R. 16 aprile 2013, n.70 (in particolare l'art. 7, comma 4);
- direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n. 3/2018;
- linee di indirizzo del Dipartimento Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

2. SITUAZIONE ATTUALE

Nell'ambito del sopra delineato quadro normativo di riferimento, viene esaminata la situazione del personale civile al **01/01/2018** - per unità e valori finanziari -, in relazione alle dotazioni organiche previste nel d.P.C.M. 22/01/2013, come ripartite per profili professionali con d.m. 29-06-2016, al netto dei militari non idonei transitati in soprannumero. In particolare, si evidenzia:

- per il personale dirigenziale, un numero di posizioni di funzione dirigenziale attualmente vacanti pari a **n. 7 unità**, tutte relative ai dirigenti di 2^a fascia;
- per il personale delle aree funzionali, una **carenza** complessiva di **n. 3.099** unità, di cui n. 440 unità nella 3^a area funzionale, n. 2.605 di 2^a area e n. 54 di 1^a area;
- per i Professori/Ricercatori, una **carenza** di **n. 5 unità**;
- per l'ente del Comparto Ricerca, una **carenza** di **n. 6 unità**.

In sintesi:

AREE_QUALIFICHE	Organico d.P.C.M. 22/01/2013	Presenze 01/01/2018	Posizioni vacanti / Carenze	Costo unitario lordo datoriale	Costo Organico ex d.P.C.M.	Costo Organico presenze	Valore finanziario carenze/esuberi
Dirigenti							
Dirigenti 1 ^a fascia (*)	9	9	0	€ 126.043,49	€ 14.747.088,33	€ 13.864.783,90	€ 882.304,43
Dirigenti 2 ^a fascia (**)	108	101	-7				
TOTALE	117	110	-7				
Professori ordinari, straordinari, associati e ricercatori	26	21	-5	€ 83.246,00	€ 2.164.396,00	€ 1.748.166,00	€ 416.230,00
Comparto Ricerca							
III Livello	3		-3	€ 48.298,95	€ 1.545.566,40	€ 1.255.772,70	€ 289.793,70
IV Livello	2	1	-1				
V Livello	2	2	0				
VI Livello	11	10	-1				
VII Livello	14	13	-1				
TOTALE	32	26	-6				
Aree Funzionali							
Terza Area	2.681	2.241	-440	€ 38.495,66	€ 103.206.864,46	€ 86.268.774,06	€ 16.938.090,40
Seconda Area	23.246	20.641	-2.605	€ 33.331,66	€ 774.827.768,36	€ 687.998.794,06	€ 86.828.974,30
Prima Area	1.824	1.770	-54	€ 30.855,66	€ 56.280.723,84	€ 54.614.518,20	€ 1.666.205,64
TOTALE AREE FUNZIONALI	27.751	24.652	-3.099		€ 934.315.356,66	€ 828.882.086,32	€ 105.433.270,34
TOTALE GENERALE	27.926	24.809	-3.117		€ 952.772.407,39	€ 845.750.808,92	€ 107.021.598,47

A) DIRIGENTI

Per il personale dirigenziale, tenuto conto dei posti effettivamente coperti al 01/01/2018 dai funzionari di ruolo del Ministero della Difesa (in aspettativa) con incarico dirigenziale ex art. 19, comma 6 (**n. 7 unità**), delle sicure cessazioni da collocamento a riposo sino al 2020 - pari a **n. 16 unità**, di cui n. 5 di 1^a fascia e di n. 11 di 2^a fascia -, delle posizioni dirigenziali attualmente vacanti (**n. 7 unità**) e dei posti di funzione dirigenziale non generale ricoperti da esterni con incarico ex art. 19, comma 5-bis (**n. 11 unità**), si è ritenuto di programmare per il triennio in esame, nel rispetto dei vigenti limiti assunzionali, un fabbisogno complessivo di n. 37 unità.

Tale fabbisogno potrà essere soddisfatto facendo ricorso:

- a. **all'attivazione delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001**, per l'acquisizione di risorse dirigenziali non di ruolo dell'Amministrazione Difesa risultati destinatari di un provvedimento di conferimento incarico (ex art. 19, comma 5-bis), all'esito della chiusura della procedura di interpello all'uopo attivata, per complessive **n. 7 unità nel triennio, di cui n. 4 nel 2018**;
- b. **all'espletamento di procedure concorsuali**, nel rispetto della percentuale fissata dall'art. 7, comma 4, d.P.R. n. 70/2013 (50% dei posti di dirigente disponibili sono riservati alla S.N.A.) e di quanto disposto dall'art. 2259-*quinquies* del d.lgs. n. 66/2010 (C.O.M.) -, anche tenuto conto delle linee di indirizzo fornite dall'organo politico con la nota n. M_D GUDC REG2017 0042794 datata 08-11-2017. In sostanza, n. 15 posizioni dirigenziali (delle quali n. 2 sono già state accantonate per il 2018¹) saranno riservate alla S.N.A. e le rimanenti n. 15 posizioni ricoperte all'esito dell'espletamento di un bando di concorso, con riserva del 50% per cento dei posti al personale di ruolo dell'A.D. (ex art. 2259-*quinquies* del C.O.M.), nell'ottica di valorizzare il patrimonio di professionalità civili della terza area funzionale dotate della specifica *expertise*.

Nella fattispecie, si muove dalla seguente situazione:

QUALIFICA	NUMERO
Dirigenti di 1 [^] F	7
Dirigenti di 2 [^] F con incarico di 1 [^] F	2
TOTALE DIRIGENTI con INCARICO 1[^]F	9
Dirigenti di 2 [^] F (al netto di quelli con incarico di 1 [^] F)	81
Funzionari dell'A.D. con incarico ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001	7
Esterni all'A.D. con incarico ex art. 19, c.6, d.lgs.165/2001	2
Esterni all'A.D. con incarico ex art. 19, c.5 bis, d.lgs.165/2001	11
TOT. POSTI RICOPERTI di FUNZIONE DIRIGENZ. di 2[^]F	101
TOT. POSTI RICOPERTI di FUNZIONE DIRIGENZ. di 1[^]F e 2[^]F	110
ORGANICO DIRIGENTI ex D.P.C.M. 22-01-2013	117

¹ È in corso di espletamento il bando relativo al 7° corso-concorso per dirigenti.

B) PROFESSORI E RICERCATORI

Per quanto concerne la qualifica in rubrica, è stata pianificata l'assunzione di:

- **n. 2 unità**, di cui n. 1 unità di professore ordinario di Cartografia e n. 1 unità di professore associato di Geodesia, per le esigenze dell'**Istituto Idrografico della Marina di Genova**, tramite indizione di due distinti concorsi pubblici;
- **n. 1 unità** di professore straordinario di Diritto Internazionale, per le esigenze dell'**Accademia Navale di Livorno**, tramite scorrimento di una graduatoria ancora in corso di validità.

C) AREE FUNZIONALI

Circa il personale delle aree funzionali, tenuto conto delle carenze in cui versano le medesime, anche in considerazione delle esigenze prospettate con il piano emergenziale per gli arsenali e stabilimenti militari, nonché del quadro ulteriormente riduttivo derivante dal d.lgs. n. 8/2014 (art. 12), si è ritenuto di programmare per il triennio 2018-2020, nel rispetto dei vigenti limiti assunzionali, un fabbisogno complessivo di **n. 521 unità**, di cui:

- ✓ **n. 38** unità (per il 2018) da assunzioni di idonei non vincitori di concorsi espletati (n. 35 della 3^a Area funzionale e n. 3 della 2^a Area funzionale), autorizzati con d.P.C.M. 10-03-2011 e con d.P.C.M. 03-04-2013;
- ✓ **n. 90** unità (della 2^a Area funzionale) da assunzioni di appartenenti alle categorie protette, spalmate equamente nel triennio in considerazione;
- ✓ **n. 30** unità (per il 2019) di 2^a area per indizione di n. 3 bandi di concorso relativi a profili di assistente tecnico n. ST47 (n. 4 posti), ST48 (n. 16 posti) e ST55 (n. 10 posti);
- ✓ **n. 120** unità (n. 70 per il 2019 e n. 50 per il 2020) di 3^a area per indizione di bandi di concorso relativi al profilo di funzionario, sia amministrativo che tecnico;
- ✓ **n. 53** unità (per il 2018) complessive (n. 24 di 2^a area e n. 29 di 3^a area) per attivazione procedure di mobilità ex art. 30, comma 1 e comma 2-bis, d.lgs. 165/2001;
- ✓ **n. 40** unità (n. 20 per il 2019 e n. 20 per il 2020) a titolo di mobilità esterna;
- ✓ **n. 50** unità (per il 2020) di 2^a area per stabilizzazione personale in servizio presso i Reparti del Genio Campale, destinatario di contratto a tempo determinato, rientrante nell'ipotesi di legge ex art. 20, comma 2, d.lgs. n. 75/2017;
- ✓ **n. 50** unità (per il 2019) di 3^a area per attivazione procedure concorsuali finalizzate ad attuare una progressione verticale fra le aree, in particolare, dalla 2^a alla 3^a area;
- ✓ **n. 50** unità (per il 2019) di 2^a area per attivazione procedure concorsuali finalizzate ad attuare una progressione verticale fra le aree, in particolare, dalla 1^a alla 2^a area.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Al fine di realizzare i reclutamenti pianificati nel triennio 2018-2020, di seguito si riportano i budget, suddivisi per: 1) anno di riferimento; 2) capienza finanziaria (colonna "quota"); 3) somma impegnata (colonna "impegnato"), con separata indicazione dell'eventuale residuo ancora utilizzabile (colonna "residuo attivo"):

ANNO	BUDGET (disponibili ai fini assunzionali)		
	QUOTA	IMPEGNATO	RESIDUO ATTIVO
2012	€ 7.105.687,37	€ 4.869.381,41	€ 2.236.305,96
2013	€ 6.267.154,24	€ 6.266.644,46	€ 509,78
2014	€ 2.919.311,21	€ -	€ 2.919.311,21
2015	€ 5.628.184,03	€ -	€ 5.628.184,03
2016	€ 7.101.203,55	€ -	€ 7.101.203,55
2017	€ 6.383.475,84	€ -	€ 6.383.475,84
TOTALE	€ 35.405.016,24	€ 11.136.025,87	€ 24.268.990,37

4. CONCLUSIONI

Alla luce di quanto precede, si è ritenuto di pianificare un fabbisogno di personale nel triennio 2018-2020, pari a **n. 561 unità complessive**, distribuite secondo le modalità riportate nell'annesso prospetto riepilogativo, pari ad un costo di **euro 23.704.587,09**.

Si evidenzia, in merito, che per quanto concerne l'**individuazione dei contingenti nonché delle specifiche professionalità da reclutare**, si è provveduto preventivamente a condividere la "linea di azione" sopra esposta con gli Organi Programmatori..

In relazione a quanto sopra esposto si sottopone il provvedimento in parola alla firma del Sig. Ministro, ove nulla osti.

Roma, lì 20.6.2018

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Anna CORRADO



PROPOSTA DEL SEGRETARIO GENERALE/DNA

Concordo con le valutazioni del Direttore Generale per il personale civile e propongo pertanto alla S.V. la determinazione del fabbisogno di personale civile per il triennio 2018-2020 individuato nel piano triennale sottoposto alla firma.

Roma, lì

4/7/2018

IL SEGRETARIO GENERALE/DNA



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018 - 2020

Area/Qualifica	2018			2019			2020			Totale triennio 2018-2020	Costo unitario lordo datoriale triennio 2018-2020	Spesa da sostenere nel triennio 2018-2020
	Concorsi pubblici, riammissioni, incrementi di part-time, progressioni verticali	Mobilità	Assunzioni ex lege n. 407/98 e n. 68/99	Concorsi pubblici, riammissioni, incrementi di part-time, progressioni verticali	Mobilità	Assunzioni ex lege n. 407/98 e n. 68/99	Concorsi pubblici, riammissioni, incrementi di part-time, progressioni verticali	Mobilità	Assunzioni ex lege n. 407/98 e n. 68/99			
Dirigenti	2	4		15	1		13	2		37	€ 126.043,49	€ 4.663.609,13
Professori e ricercatori				3						3	€ 83.246,00	€ 249.738,00
Terza Area A3/F3	35									35	€ 41.123,52	€ 1.439.323,20
Terza Area A3/F1		29		120	20		50	20		239	€ 38.495,66	€ 9.200.462,74
Seconda Area A2/F3	2									2	€ 35.513,66	€ 71.027,32
Seconda Area A2/F2	1	24		80			50			155	€ 33.331,66	€ 5.166.407,30
Seconda Area A2/F1			30			30			30	90	€ 31.650,66	€ 2.848.559,40
FABBISOGNO	40	57	30	218	21	30	113	22	30	561		€ 23.704.587,09
FABBISOGNO PER ANNUALITA'	127			269			165			561		€ 23.704.587,09