

INPS

DETERMINAZIONE N. 153 DEL 30 NOV. 2018

Oggetto: Piano dei fabbisogni di personale

IL PRESIDENTE

Visto il D.P.R. 30 aprile 1970 n. 639;

Visto la Legge 9 marzo 1989 n. 88;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

Visto il D.P.R. 24 settembre 1997 n. 366;

Visto l'art. 7, comma 8, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n. 122;

Visto il D.P.R. del 16 febbraio 2015 con il quale il prof. Tito Michele Boeri è stato nominato, per la durata di un quadriennio a decorrere dalla data del decreto medesimo, Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il D.M. del 13 gennaio 2017 con il quale la dott.ssa Gabriella Di Michele è stata nominata Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il Regolamento di Organizzazione adottato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016 modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016 modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

Visto l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano del fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché delle linee di indirizzo

emanate, ai sensi dell'art. 6-ter, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze con decreti di natura non regolamentare;

Visto il decreto del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze dell'8 maggio 2018 con il quale sono state adottate le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, ai sensi dei citati artt. 6 e 6 ter del D.lgs. n.165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017;

Visto l'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, comma 3, ai sensi del quale la rimodulazione della dotazione organica effettuata in base agli effettivi fabbisogni rilevati deve rispettare il limite finanziario massimo della medesima dotazione, garantendo la neutralità finanziaria di tale operazione;

Tenuto conto che, secondo quanto previsto dalle citate Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal piano dei fabbisogni del personale;

Tenuto conto, altresì, che per la determinazione del suddetto valore finanziario si deve far riferimento, secondo quanto previsto nelle suddette Linee di indirizzo, all'ultima dotazione organica adottata sulla base della quale deve essere ricostruito il valore di spesa potenziale;

Vista la dotazione organica dell'INPS adottata con determinazione presidenziale n. 59 del 14 febbraio 2017 e successivamente approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota del 29 marzo 2017 prot. 5706;

Rilevato che l'analisi condotta evidenzia la necessità di implementare in modo significativo il personale dell'Istituto, anche in considerazione dell'esigenza di assolvere in modo sempre più proficuo ai compiti assegnati dal legislatore all'INPS negli ultimi anni e connessi in particolare al crescente ruolo attribuito allo stesso nell'ambito del welfare, ma che tale implementazione determinerebbe una spesa superiore al vincolo finanziario che l'Istituto è tenuto a rispettare;

Considerato che l'Istituto ha avviato un processo di cambiamento volto alla creazione di un modello di servizio organizzato secondo una logica utente-centrica, caratterizzata da un approccio integrato e personalizzato che richiede tra l'altro, per essere realizzato, un rafforzamento dell'attività di consulenza verso i cittadini e le aziende;

Considerate, altresì, le crescenti competenze attribuite nel corso degli anni all'Istituto in materia di Ape, Naspi, Rei, Bonus bebè e delle visite di controllo medico fiscale a seguito della recente istituzione del Polo unico;

Ritenuto, pertanto, necessario – in considerazione del suddetto vincolo finanziario scaturente dalla dotazione organica attuale – fronteggiare prioritariamente le esigenze connesse con il nuovo modello di servizio adottato e con le competenze attribuite all'Istituto anche in ambito medico fiscale, programmando un fabbisogno che miri a incrementare principalmente l'attuale consistenza dell'Area professionale C e dei Medici di prima fascia anche mediante l'utilizzo dei risparmi di spesa derivanti da una diminuzione della prevista dotazione dei dirigenti di prima e seconda fascia;

Tenuto conto della proposta formulata dal Direttore generale di procedere alla riduzione della consistenza della dotazione dei dirigenti di prima fascia, prevedendone una diminuzione da 48 a 43, nonché dei dirigenti di seconda fascia, prevedendone una diminuzione da 464 a 440;

Ritenuto, altresì, opportuno procedere – anche in considerazione dell'attuale organizzazione dell'Istituto – a un'ulteriore diminuzione della dotazione dei dirigenti di prima fascia rispetto a quella contenuta nella proposta formulata dal Direttore generale, riducendo la stessa dalle 43 unità proposte a 40 unità al fine di poter utilizzare il maggiore risparmio scaturente da tale contrazione aggiuntiva a beneficio dell'Area C;

Rilevato che per perseguire l'obiettivo di allineamento tra la consistenza del personale e la nuova dotazione rimodulata in base al fabbisogno sostenibile, occorre necessariamente prevedere un piano programmatico di ripianamento delle carenze, dovute al costante flusso delle cessazioni del personale, che consenta, in aderenza alle disposizioni normative vigenti in materia, di ovviare allo stato di grave criticità e precarietà in cui, diversamente, finirebbero per versare le strutture produttive territoriali;

Preso atto che le assunzioni pianificate con l'allegato piano sono state calcolate sulla base delle facoltà assunzionali a normativa vigente relative al biennio 2012-2013, calcolate sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni del personale dirigente negli anni 2011 e 2012 e al triennio 2018-2020 calcolate sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto nel triennio 2017-2019 e tengono conto anche delle facoltà assunzionali già autorizzate e in corso di autorizzazione;

Vista la relazione predisposta dalla Direzione generale,

DETERMINA

di adottare l'allegato Piano dei fabbisogni di personale che costituisce parte integrante della presente determinazione.

La presente determinazione sarà trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica.

IL PRESIDENTE
Tito Michele Boeri

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' followed by a series of loops and a final vertical stroke.



PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

L'Istituto negli ultimi anni ha potenziato la sua funzione nel *welfare* nazionale e, in tale contesto, l'adeguamento generazionale del personale rappresenta uno degli elementi su cui fondare lo sviluppo e l'implementazione dei servizi offerti ed erogati.

L'ente è sovente interessato da leggi, accordi interministeriali o convenzioni che comportano l'impegno alla realizzazione di nuovi servizi, con conseguente aggravio in termini di investimenti strumentali e soprattutto di risorse umane. Tuttavia, la politica di contenimento della spesa pubblica negli ultimi anni ha impedito il naturale *turn-over* generazionale nell'ambito dell'organizzazione, pur non incidendo negativamente sulla qualità delle prestazioni.

Per fronteggiare le carenze di personale così determinate, si è fatto ricorso all'automazione dei processi lavorativi, alla telematizzazione delle modalità di trasmissione delle istanze di servizio ed alla riduzione delle aree di supporto alla produzione.

Sono stati, altresì, utilizzati gli istituti della mobilità interenti e del comando che, però, non hanno consentito di compensare le professionalità perdute, né di fornire il necessario ricambio generazionale. A fronte dell'aumento delle funzioni dell'Istituto si è assistito, infatti, ad una costante contrazione della consistenza del personale.

Anno	Consistenza
2014	30.818
2015	28.915
2016	28.354
2017	28.026
2018*	25.792

**dato aggiornato al 12 novembre 2018. Il dato è calcolato al netto del personale appartenente al ruolo ad esaurimento del profilo vigilanza.*

L'art. 6, comma 2, del D.lgs. n.165/01, come innovato dal D.lgs. n.75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*.

Con decreto 8 maggio 2018 il Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha adottato le Linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo la previsione degli artt. 6 e 6 *ter* del D.lgs. n.165 del 2001, come novellati dall'art. 4 del D.lgs. n.75 del 2017. Tale decreto è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale n.173 del 27 luglio 2018.

Le suddette Linee guida evidenziano che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

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

Le citate Linee guida, inoltre, sottolineano che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, l'eventuale *"ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi"*.

A tal proposito giova evidenziare che l'Istituto, con circolare n.76 del 31 maggio 2018 ha completato l'aggiornamento del modello organizzativo di Direzione regionale, Direzione di coordinamento metropolitano, Filiale metropolitana, Direzione provinciale e Filiale provinciale, concentrando l'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici eliminando eventuali duplicazioni. È stato, inoltre, ridimensionato il personale utilizzato per funzioni di supporto.

1. Analisi quantitativa

Sulla base di quanto sopra riportato, è stata avviata un'analisi approfondita per la determinazione della platea e dell'articolazione del personale necessario a far fronte a tutti i compiti istituzionali che l'INPS è chiamato a svolgere, sia di natura previdenziale che assistenziale.

L'Istituto ha avviato negli ultimi anni un profondo processo di cambiamento volto alla creazione di un nuovo modello di servizio. Tale modello è organizzato per tipologia di utenza e mirato a rispondere ad un insieme chiaro di bisogni di cittadini e imprese. La logica sottostante al nuovo sistema è quella della *"centralità dell'utente"*; ciò comporta la necessità di rimodulare l'offerta dei servizi e le corrispondenti competenze secondo un approccio integrato e personalizzato, rafforzando l'attività di consulenza verso i cittadini e le aziende.

La legislazione ha ampliato il novero delle prestazioni previste introducendo nuovi interventi volti a ridurre i rischi economici e a coprire i costi di potenziali eventi che possano incidere negativamente sul tenore di vita dei cittadini.

Strumenti come l'Ape, la Naspi, il ReI, lo sgravio contributivo, il Bonus bebè o l'istituzione del Polo Unico" delle visite di controllo medico fiscali, rappresentano un chiaro esempio di queste nuove misure che l'Istituto ha oggi il compito di gestire. È bene sottolineare che l'erogazione di tali nuovi specifici strumenti e la loro complessità, sempre attribuiti all'Inps a parità di risorse finanziarie e di personale già attribuite, richiede in realtà un elevato impegno aggiuntivo da parte dell'Inps sia in termini istruttori preventivi, sia in termini di analisi e di monitoraggio degli effetti successivi.

Si evidenzia peraltro come rispetto alle analoghe realtà europee come quella francese o tedesca, l'incidenza del personale impegnato nello svolgimento delle attività rientranti nell'ambito previdenziale e assistenziale in Italia è notevolmente inferiore

Le nuove competenze dell'Istituto hanno evidenziato pertanto la necessità di rivedere l'articolazione organica dell'Istituto al fine di garantire l'attuale livello di servizio al cittadino ed il loro progressivo allineamento verso i migliori standard quali-quantitativi.

Le analisi sono state condotte in maniera distinta per qualifica e per realtà territoriale sulla base dei dati informativi relativi al Piano *Budget* consuntivato al mese di novembre 2017.

L'analisi quantitativa svolta si è basata sulla quantificazione dei carichi di lavoro, privilegiando l'approccio di natura ingegneristica più che econometrica, in considerazione della natura dell'ente quale erogatore di prodotti e servizi.

Per il personale delle Aree professionali addetto alle attività di produzione delle sedi territoriali sono stati presi in considerazione i seguenti indici:

- giacenza iniziale;
- pervenuto;
- definito;
- giacenza finale;
- indice di giacenza;
- indice di deflusso;
- indice di produttività.

Partendo dal presupposto che ciascuna risorsa deve considerarsi impiegata per 124 ore al mese ($124 = IP - \text{Indice di produttività} - \text{calcolato moltiplicando } 7 \text{ ore lavorative al giorno} \times 22 \text{ giorni al mese e stimando una presenza media pari all'81\%}$) si è proceduto a calcolare il numero di risorse, espresse in *Full Time Equivalent* (FTE), necessarie per mantenere gli indici di giacenza ai valori obiettivo di cui al Piano della *Performance* 2017/2019.

Sono state, pertanto, determinate le risorse aggiuntive delle sedi territoriali necessarie a garantire il rispetto degli indici di giacenza di cui al Piano della *Performance* 2017/2019 per complessive **4.357,6** FTE, che comportano l'incremento di almeno altrettante unità di personale rispetto all'attuale consistenza del personale delle Aree professionali pari a **24.406**.

In particolare il numero di unità sopra citato consentirebbe di rafforzare il contingente di personale destinato alle funzioni di produzione e consulenza.

Riguardo alla definizione del personale informatico si fa presente che le attività svolte dall'Istituto presuppongono, per la funzione informatica, la presenza di un *know how* interno in grado di governare processi, garantendo al tempo stesso una continuità e un'approfondita conoscenza dei prodotti erogati, delle interrelazioni e degli impatti che qualsiasi scelta può comportare in termini tecnici, economici e temporali.

Il personale informatico, detentore della necessaria conoscenza della filiera applicativa e sistemistica, deve pertanto essere in grado sotto il profilo qualitativo e quantitativo di adempiere a tale funzione.

L'impossibilità, verificatasi negli ultimi anni, di gestire i pensionamenti con un adeguato *turn over*, a fronte dell'obbligo di sopperire alle costanti richieste di nuovi sviluppi informatici per l'erogazione di nuovi servizi che ha reso necessario affidarsi a personale informatico esterno, ha fatto sì che nel tempo il rapporto tra questi e il personale informatico interno si sia fortemente sbilanciato verso i primi, finendo per rendere gravosa la *governance* delle forniture e la verifica dei requisiti e qualità dei servizi erogati, evidenziando una progressiva perdita di *know how*. Sulla base di quanto sopra, l'incremento necessario di personale appartenente al profilo informatico è stato quantificato in **250** unità.

Con riferimento al fabbisogno complessivo del personale medico la stima effettuata per l'espletamento dell'attività ordinaria è pari a n. **1199** unità.

In particolare per l'attività legata all'invalidità civile, la stima ha preso in considerazione le domande ricevute, l'attività svolta nell'ambito delle commissioni (tenendo conto della partecipazione dei medici di categoria), i tempi di visita e il numero dei verbali per visita (considerando anche le visite domiciliari e quelle per cecità e sordità). Si è tenuto conto della partecipazione del medico alle CMI, delle visite dirette, dell'attività di validazione verbali ASL e delle revisioni ordinarie per l'invalidità civile. L'analisi ha considerato anche le attività collegate al contenzioso assistenziale e previdenziale.

Con riferimento al fabbisogno complessivo dei professionisti in Istituto, le stime effettuate evidenziano la necessità del seguente contingente di personale:

- 40 professionisti del ramo statistico-attuariale;
- 80 professionisti del ramo tecnico edilizio;
- 323 professionisti del ramo legale;
- 1 consulente informatico.

Con riferimento al fabbisogno complessivo dei Dirigenti di I e II Fascia la stima effettuata è pari rispettivamente a **40** e a **440** unità. Il decremento del numero del personale dirigente è effettuato al fine di destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale, nella consapevolezza del carattere di definitività di tale scelta come previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. Tale decremento consente di innalzare di ulteriori unità la consistenza dell'Area C.

Infine relativamente al fabbisogno del personale insegnante del Liceo San Bartolomeo di San Sepolcro, si conferma il dato di cui alla dotazione organica ex determinazione presidenziale n.59/2017 del contingente di **12** unità necessario a garantire la gestione delle attività didattiche del Liceo.

Premesso quanto sopra, il fabbisogno ideale dell'Istituto ammonterebbe a **n.31.155** unità di personale distribuite come indicato nella tabella n.1 di seguito riportata.

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Fabbisogno ideale a seguito di analisi quantitativa	Spesa fabbisogno ideale
Dirigenti I f.	€ 55.812,90	40	€ 2.232.516,00
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	440	€ 19.199.752,00
Medici II livello	€ 45.601,79	97	€ 4.423.373,63
Medici I livello	€ 36.383,36	1102	€ 40.094.462,72
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 46.158,58	27	€ 1.246.281,66
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 38.633,79	53	€ 2.047.590,87
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 46.158,58	10	€ 461.585,80
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 38.633,79	30	€ 1.159.013,70
Professionisti II liv. - Legale	€ 46.158,58	101	€ 4.662.016,58
Professionisti I liv. - Legale	€ 38.633,79	222	€ 8.576.701,38
Consul. profilo inform. II liv.	€ 46.158,58	1	€ 46.158,58
Area C	€ 24.174,02	23006	€ 556.147.504,12
Area B	€ 20.749,30	5094	€ 105.696.934,20
Area A	€ 18.708,82	920	€ 17.212.114,40
Insegnanti	€ 24.074,44	12	€ 288.893,28
TOTALI		31155	€ 763.494.898,92

Riguardo al personale delle Aree professionali A, B e C è preso a riferimento il trattamento economico fondamentale della relativa posizione iniziale.

La spesa necessaria per garantire tale fabbisogno di personale, calcolata sul trattamento economico fondamentale così come indicato nelle citate Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, ammonta ad **€ 763.494.898,92**.

Rispetto al dato del personale in forza emerge chiaramente la distanza intercorrente tra il dato del fabbisogno ideale e l'effettiva consistenza del personale in Istituto alla data del 12 novembre 2018, calcolata in 25.792 unità, diciassette delle quali con rapporto di lavoro a tempo determinato (tabella 2A), per uno sviluppo di spesa pari a € 625.324.678,54, comprensiva anche della spesa sostenuta per il personale in comando proveniente da altre Amministrazioni (cd. "in entrata") in considerazione dell'onere del trattamento economico sostenuto dall'Istituto nei termini previsti dalla normativa vigente.

Tab. 2A - Consistenza del personale al 12.11.2018

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato	Spesa personale a tempo indeterminato + tempo determinato
Dirigenti I f.	€ 55.812,90	39	1	€ 2.232.516,00
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	428	4	€ 18.850.665,60
Medici II livello	€ 45.601,79	70		€ 3.192.125,30
Medici I livello	€ 36.383,36	394		€ 14.335.043,84
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 46.158,58	27		€ 1.246.281,66
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 38.633,79	53		€ 2.047.590,87
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 46.158,58	10		€ 461.585,80
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 38.633,79	30		€ 1.159.013,70
Professionisti II liv. - Legale	€ 46.158,58	101		€ 4.662.016,58
Professionisti I liv. - Legale	€ 38.633,79	207		€ 7.997.194,53
Consul. profilo inform. II liv.	€ 46.158,58	1		€ 46.158,58
Area C	€ 24.174,02	18431		€ 445.551.362,62
Area B	€ 20.749,30	5093		€ 105.676.184,90
Area A	€ 18.708,82	882		€ 16.501.179,24
Insegnanti	€ 24.074,44	9	12	€ 505.563,24
TOTALI		25775	17	€ 624.464.482,46

Dati estratti dalla procedura Vega in data 12.11.2018.

Tab. 2B

Spesa personale a tempo indeterminato + tempo determinato	Spesa personale in comando in entrata	Totale spesa sostenuta
€ 624.464.482,46	€ 860.196,08	€ 625.324.678,54

Riguardo all'istituto del comando si precisa che dal mese di marzo 2017, in vista delle procedure concorsuali, non è stato attivato nessun comando in entrata per il personale delle aree professionali, pertanto, alla data del 31 agosto 2018 a seguito della stabilizzazione del personale in comando residuavano n.15 unità, che alla scadenza rientreranno presso le amministrazioni di appartenenza.

Tab. 2C

Spesa comandi in entrata		
2018	2019	2020
Euro 860.196,08	Euro 532.815,08	Euro 428.475,00

2. Fabbisogni alla luce della Legge Madia

Alla luce di quanto disposto dal comma 3, del citato articolo 6 del D.lgs. 165/2001, la rimodulazione della dotazione organica effettuata in base agli effettivi fabbisogni rilevati deve rispettare il limite finanziario massimo della medesima dotazione, garantendo la neutralità finanziaria di tale operazione. Pertanto, nonostante l'analisi condotta abbia evidenziato una considerevole necessità di implementazione del personale ben oltre i limiti finanziari di cui alla dotazione organica ex determinazione presidenziale n.59/2017, si è proceduto a rimodulare la stessa nel rispetto della suddetta neutralità finanziaria, dando rilevanza prioritaria al personale di Area C, necessario per lo svolgimento delle funzioni di consulenza al cittadino nell'ambito delle sedi territoriali (tabella 3A).

Tab.3A – Fabbisogno sostenibile

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Dotazione organica (det. 59/2017) al netto di n.1187 unità di Area C, profilo vigilanza, inseriti nel ruolo ad esaurimento ex det. DG n. P23/159/2017	Budget dotazione organica - Spesa massima potenziale disponibile (calcolata su costo posizione di ingresso)	FABBISOGNO SOSTENIBILE	Spesa fabbisogno sostenibile
Dirigenti I f.	€ 55.812,90	48	€ 2.679.019,20	40	€ 2.232516,00
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	464	€ 20.247.011,20	440	€ 19.199.752,00
Medici II livello	€ 45.601,79	97	€ 4.423.373,63	97	€ 4.423.373,63
Medici I livello	€ 36.383,36	442	€ 16.081.445,12	394	€ 14.335.043,84
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 46.158,58	37	€ 1.707.867,46	27	€ 1.246.281,66
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 38.633,79	55	€ 2.124.858,45	53	€ 2.047.590,87
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 46.158,58	16	€ 738.537,28	10	€ 461.585,80
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 38.633,79	24	€ 927.210,96	30	€ 1.159.013,70
Professionisti II liv. - Legale	€ 46.158,58	131	€ 6.046.773,98	101	€ 4.662.016,58
Professionisti I liv. - Legale	€ 38.633,79	193	€ 7.456.321,47	222	€ 8.576.701,38
Consul. profilo inform. II liv.	€ 46.158,58	1	€ 46.158,58	1	€ 46.158,58
Area C	€ 24.174,02	20931	€ 505.986.412,62	21347	€ 516.042.804,94
Area B	€ 20.749,30	5360	€ 111.216.248,00	5094	€ 105.696.934,20
Area A	€ 18.708,82	945	€ 17.679.834,90	920	€ 17.212.114,40
Insegnanti	€ 24.074,44	12	€ 288.893,28	12	€ 288.893,28
TOTALI		28756	€ 697.649.966,13	28788	€ 697.630.780,86

Il dato relativo al contingente di Area C ex determinazione presidenziale 59/2017 è calcolato al netto di n.1187 unità di Area C, profilo vigilanza, inseriti nel ruolo ad esaurimento ex determinazione del Direttore generale n. P23/159/2017.

La nuova dotazione organica dell'Istituto rimodulata sulla base degli effettivi fabbisogni del personale è pari a 28.788 unità, per uno sviluppo di spesa pari ad euro 697.630.780,86 nel rispetto del limite finanziario fissato dalla dotazione organica vigente.

Si evidenzia che i dati riferiti alla consistenza del personale tengono conto anche del personale in posizione di comando "*in uscita*" (tabella 3B) e considerano la spesa per il personale in *part-time* derivato da trasformazione del rapporto di lavoro a costo pieno in relazione all'eventualità di un ripristino del *full-time*.

Tab. 3B

Rientro comandi in uscita (naturale scadenza)					
Distribuzione fabbisogno per singola posizione nel periodo 2018-2020					
Posizione economica	Totale 2018	Posizione economica	Totale 2019	Posizione economica	Totale 2020
C4	3.007,20	B3	17.159,82	B3	29.416,84
C4	6.014,40	C2	31.736,68	C2	31.736,68
C4	21.050,39	C4	36.086,38	C4	36.086,38
C4	21.050,39	C4	36.086,38	C4	36.086,38
C5	9.553,23	C4	36.086,38	C4	36.086,38
C5	12.737,63	C4	36.086,38	C4	36.086,38
	73.413,24	C5	12.737,63	C5	38.212,90
		C5	38.212,90	C5	38.212,90
		C5	38.212,90	C5	38.212,90
		D2	4.748,56	D2	9.497,13
			287.154,01	D2	14.245,69
				D2	56.982,77
					400.863,33

3. Piano assunzionale

Per perseguire l'obiettivo di allineamento tra la consistenza del personale e la nuova dotazione rimodulata in base al fabbisogno sostenibile, occorre necessariamente prevedere un piano programmatico di ripianamento delle carenze, dovute anche al costante flusso delle cessazioni del personale, che consenta, in aderenza alle disposizioni normative vigenti in materia, di ovviare allo stato di grave criticità e precarietà in cui, diversamente, finirebbero per versare le strutture produttive territoriali.

Le assunzioni del triennio sono state calcolate sulla base delle facoltà assunzionali a normativa vigente relative al biennio 2012-2013, calcolate sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni del personale dirigente negli anni 2011 e 2012 (allegato 1) e al triennio 2018-2020 calcolate sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto nel triennio 2017-2019 (allegato 2).

A tal proposito si precisa che il dato previsionale delle cessazioni 2019-2020, prudenzialmente, non tiene conto della possibile uscita di personale derivante dagli effetti degli interventi legislativi in programma riguardanti i requisiti per l'accesso al diritto a pensione.

Inoltre il piano di assunzioni per il triennio 2018 e 2020 tiene conto delle facoltà assunzionali già autorizzate o in corso di autorizzazione.

In particolare, con DCPM del 4 aprile 2017 l'Istituto è stato autorizzato ad avviare procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato n.365 unità da inquadrare in Area C, posizione economica C1, profilo analista di processo – consulente professionale, in considerazione dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute negli anni 2011, 2012, e 2013.

Conseguentemente con determinazioni presidenziali n.163 del 7 novembre 2017 e n.171 del 22 novembre 2017, si è proceduto all'indizione del *"Concorso pubblico, per titoli ed esami, a 365 posti di analista di processo-consulente professionale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1"* (cfr. Gazzetta ufficiale 4^a Serie speciale *"Concorsi ed esami"* n.90 del 24 novembre 2017).

Con DPCM del 10 ottobre 2017 l'Istituto è stato autorizzato all'assunzione di ulteriori 730 unità di personale da inquadrare in posizione economica C1, in considerazione dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute negli anni 2014 e 2015.

In considerazione, infine, dei risparmi di spesa realizzati per l'assunzione di un numero di unità inferiore rispetto a quelle autorizzate col sopracitato DPCM del 4 aprile 2017, a seguito di specifica richiesta avanzata da questo Istituto, il Dipartimento della Funzione pubblica con nota del 10 aprile 2018, ha autorizzato la rimodulazione del contingente assunzionale di cui al citato DPCM, che sommato a quello autorizzato con DPCM del 10 ottobre 2017, ha consentito di avviare un'ulteriore procedura di reclutamento per complessive 969 unità, due della quali riservate per la Direzione provinciale di Bolzano, da inquadrare in Area C, posizione economica C1, profilo Consulente di protezione sociale.

Con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 24 aprile 2018, sono state assegnate all'Istituto, in aggiunta alle facoltà di assunzione previste

a legislazione vigente e nel limite della dotazione organica, le risorse finanziarie di cui articolo 1, comma 365, lettera b), della legge n.232 del 2016, come rifinanziata dalla legge n.205 del 2017, destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a 455 unità, nel triennio 2018-2020.

L'Istituto ha fatto inoltre richiesta di essere autorizzato ad avviare procedure concorsuali e ad assumere n.256 unità di Area C, profilo consulente protezione sociale, in base ai risparmi derivanti sia dalle cessazioni del personale dirigente riferite agli anni 2013, 2014 e 2015, sia dalle cessazioni del personale dirigente e non dirigente riferite all'anno 2016, in quota percentuale come da normativa vigente

Sulla base delle risorse disponibili sopra citate è stato predisposto il piano assunzionale per gli anni 2018-2020 come di seguito illustrato.

ANNO 2018

Per l'anno 2018 (tabella 4A) è in programma l'assunzione di:

- n.248 unità da inquadrare nella posizione economica C1, profilo analista di processo-consulente professionale, vincitori del concorso pubblico per Concorso pubblico, per titoli ed esami, a 365 posti di analista di processo-consulente professionale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1" (cfr. Gazzetta ufficiale 4^a Serie speciale "Concorsi ed esami" n.90 del 24 novembre 2017). Tali immissioni sono finanziate, per 241 unità, con le risorse assunzionali autorizzate con DPCM del 4 aprile 2017 e per 7 unità con le risorse assunzionali autorizzate con DPCM del 10 ottobre 2017, come rimodulate a seguito di autorizzazione del Dipartimento FP del 10 aprile 2018;
- n.1 unità di Area B e 3 unità di Area A, per effetto del processo di ricollocazione del personale proveniente dalle Basi Nato, ai sensi della L. 98/1971 e del D.L. 148/2017, convertito con modificazioni con L. 172/2017. Tali assunzioni trovano copertura finanziaria nell'ambito del fondo di cui all'art. 2, co. 100, L. 244/2007;
- n.4 unità tra gli addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi, di proprietà degli enti previdenziali, da inquadrare ex lege n.388/2000 (Finanziaria per il 2001) e ex determinazione commissariale 1881 del 27/7/2004. Tali immissioni sono finanziate dal *budget* assunzionale 2018, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2017.

Tab. 4A – anno 2018

TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Fabbisogno sostenibile	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato	Cessazioni dicembre 2018	Assunzioni 2018	Personale al 31.12.2018
€ 55.812,90	40	39	1			40
€ 43.635,80	440	428	4	1		431
€ 45.601,79	97	70		1		69
€ 36.383,36	394	394		6		388
€ 46.158,58	27	27				27
€ 38.633,79	53	53				53
€ 46.158,58	10	10				10
€ 38.633,79	30	30				30
€ 46.158,58	101	101				101
€ 38.633,79	222	207				207
€ 46.158,58	1	1				1
€ 24.174,02	21347	18431		137	248	18542
€ 20.749,30	5094	5093		28	1	5066
€ 18.708,82	920	882		3	7	886
€ 24.074,44	12	9	12			21
	28788	25775	17	176	256	25872

Come rappresentato nella tabella 4B, la spesa per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2018, comprensiva di quella riferita al personale di altri Enti in posizione di comando, rispetta i limiti di spesa massima potenziale sostenibile (SMPS).

Tab. 4B

Spesa personale al 31.12.2018	Spesa personale in comando in entrata	Totale spesa sostenuta	Spesa potenziale massima sostenibile
€ 626.347.340,32	€ 860.196,08	€ 627.207.536,40	€ 697.649.966,13

ANNO 2019

Per l'anno 2019 (tabella 5A) è in programma l'assunzione di:

- n.27 medici di II livello, a seguito di procedura concorsuale da bandire ovvero scorrimento di idonei da graduatorie eventualmente vigenti. Tali immissioni sono finanziate dai *budget* assunzionali 2018 e 2019, calcolati sui risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative agli anni 2017 e 2018;
- n.2698 unità da inquadrare nella posizione economica C1, profilo consulente protezione sociale, vincitori e idonei del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 967 posti di consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1 (cfr. Gazzetta ufficiale 4^ Serie speciale "Concorsi ed esami" n.34 del 27 aprile 2018). Tali immissioni sono finanziate:
 - per 962 unità con le risorse assunzionali autorizzate con DPCM del 10 ottobre 2017, come rimodulate a seguito di autorizzazione del Dipartimento FP del 10 aprile 2018;
 - per 256 unità dal *budget* assunzionale 2017, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2016 e dai *budget* assunzionali 2014, 2015 e 2016, calcolati sui risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni del personale dirigente relative agli anni 2013, 2014 e 2015;
 - per 273 unità con le risorse assunzionali di cui articolo 1, comma 365, lettera b), della legge n.232 del 2016, come rifinanziata dalla legge n.205 del 2017, destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2018-2020;
 - per 168 unità dal *budget* assunzionale 2018, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2017;
 - per 1039 unità dal *budget* assunzionale 2019, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2018;
- n.300 unità da inquadrare in posizione economica C1 a seguito di progressione verticale ex art. 22, comma 15, del d.lgs. n.75 del 25 maggio 2017. Tali immissioni sono finanziate per 41 unità dal *budget* assunzionale 2018, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2017 e per 259 unità dal *budget* assunzionale 2019, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2018;

- n.14 tra gli addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi, di proprietà degli enti previdenziali, da inquadrare ex lege n.388/2000 (Finanziaria per il 2001) e ex determinazione commissariale 1881 del 27/7/2004. Tali immissioni sono finanziate dal *budget* assunzionale 2018, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2017.

Tab. 5A – anno 2019

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Fabbisogno sostenibile	Previsione consistenza di personale al 31/12/2018	Cessazioni 2019	Assunzioni 2019	Personale al 31.12.2019
Dirigenti I f.	€ 55.812,90	40	40			40
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	440	431	4		427
Medici II livello	€ 45.601,79	97	69	3	27	93
Medici I livello	€ 36.383,36	394	388	14		374
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 46.158,58	27	27	3		24
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 38.633,79	53	53	1		52
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 46.158,58	10	10			10
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 38.633,79	30	30			30
Professionisti II liv. - Legale	€ 46.158,58	101	101	3		98
Professionisti I liv. - Legale	€ 38.633,79	222	207			207
Consul. profilo inform. II liv.	€ 46.158,58	1	1			1
Area C	€ 24.174,02	21347	18542	532	2998	21008
Area B	€ 20.749,30	5094	5066	375		4691
Area A	€ 18.708,82	920	886	36	14	864
Insegnanti	€ 24.074,44	12	21			21
TOTALI		28788	25872	971	3039	27940

Come rappresentato nella tabella 5B, la spesa per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2019, comprensiva di quella riferita al personale di altri Enti in posizione di comando, rispetta i limiti di spesa massima potenziale sostenibile (SMPS).

Tab. 5B

Spesa personale al 31.12.2019	Spesa personale in comando in entrata	Totale spesa sostenuta	Spesa potenziale massima sostenibile
€ 677.870.364,34	€ 532.815,08	€ 678.403.179,42	€ 697.649.966,13

ANNO 2020

Per l'anno 2020 (tabella 6A) è in programma l'assunzione di:

- n.15 professionisti appartenenti al ramo legale, a seguito di procedura concorsuale da bandire per la copertura del fabbisogno delle sedi – specificatamente indicate nel bando stesso - più carenti sul territorio nazionale. Tali immissioni sono finanziate per 9 unità dal budget assunzionale 2012 e 2013 derivante dal risparmio di spesa delle cessazioni del personale dirigente riferite agli anni 2011 e 2012 e per 6 unità dal *budget* assunzionale 2018, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2017;
- n. 979 unità da inquadrare sia nella posizione economica C1, profilo consulente protezione sociale, per scorrimento idonei del concorso pubblico per titoli ed esami a 967 posti di consulente protezione sociale, sia nella posizione economica C1, profilo informatico a seguito di procedura concorsuale da bandire. Tali immissioni sono finanziate:
 - per 182 unità con le risorse assunzionali di cui articolo 1, comma 365, lettera b), della legge n.232 del 2016, come rifinanziata dalla legge n.205 del 2017, destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2018-2020;
 - per 797 unità dal *budget* assunzionale 2020, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2019;
- n. 199 unità da inquadrare in posizione economica C1 a seguito di progressione verticale ex art. 22, comma 15, del d.lgs. n.75 del 25 maggio 2017. Tali immissioni sono finanziate, dal *budget* assunzionale 2020, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2019;
- n.17 tra gli addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi, di proprietà degli enti previdenziali, da inquadrare ex lege n.388/2000 (Finanziaria per il 2001) e ex determinazione commissariale 1881 del 27/7/2004. Tali immissioni sono

finanziate dal *budget* assunzionale 2019, calcolato sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di tutto il personale dell'Istituto relative all'anno 2018.

Tab. 6A – anno 2020

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	Fabbisogn o sostenibile	Previsione consistenza di personale al 31/12/2019	Cessazioni 2020	Assunzioni 2020	Personale al 31.12.2020
Dirigenti I f.	€ 55.812,90	40	40	1		39
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	440	427	2		425
Medici II livello	€ 45.601,79	97	93	4		89
Medici I livello	€ 36.383,36	394	374	21		353
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 46.158,58	27	24	2		22
Professionisti I liv. - Tecn.Ed.	€ 38.633,79	53	52	1		51
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 46.158,58	10	10			10
Professionisti I liv. - Stat. Att.	€ 38.633,79	30	30			30
Professionisti II liv. - Legale	€ 46.158,58	101	98	4		94
Professionisti I liv. - Legale	€ 38.633,79	222	207		15	222
Consul. profilo inform. II liv.	€ 46.158,58	1	1			1
Area C	€ 24.174,02	21347	21008	1026	1178	21160
Area B	€ 20.749,30	5094	4691	336		4355
Area A	€ 18.708,82	920	864	60	17	821
Insegnanti	€ 24.074,44	12	21			21
TOTALI		28788	27940	1457	1210	27693

Come rappresentato nella tabella 6B, la spesa per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2020, comprensiva di quella riferita al personale di altri Enti in posizione di comando, rispetta i limiti di spesa massima potenziale sostenibile (SMPS).

Tab. 6B

Spesa personale al 31.12.2020	Spesa personale in comando in entrata	Totale spesa sostenuta	Spesa potenziale massima sostenibile
€ 672.942.950,68	€ 428.475,00	€ 673.371.425,68	€ 697.649.966,13

Relativamente al reclutamento ordinario riguardante il personale appartenente alle categorie protette, per tutto il triennio non sono previste assunzioni, tenuto conto dell'attuale sovrannumero di tale personale nell'organico dell'Istituto che si presume persisterà anche in relazione all'ipotesi di turn over del personale.

4. Conclusioni

Si rappresenta che l'Istituto, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2018, n.78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n.122, in relazione alla necessità di avviare alcuni progetti di carattere straordinario, tra cui il più importante riguarda il definitivo allineamento delle posizioni contributive dei lavoratori iscritti alle gestioni pubbliche, intende reperire risorse umane con forme contrattuali flessibili attingendo alle risorse finanziarie disponibili in bilancio nei limiti fissati dalla predetta disposizione.

Al riguardo, a seguito del parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze in merito alla possibilità di utilizzare le risorse destinabili alla sottoscrizione di contratti di somministrazione di lavoro per coprire la spesa collegata alla sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato, è intenzione dell'Istituto di avvalersi di tale ultima modalità assunzionale, utilizzando la graduatoria degli idonei del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 967 posti di consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1, in corso di svolgimento, nei limiti complessivi di spesa previsto dal ripetuto articolo 9, comma 28, del decreto legge n.78/2010, come sancito nella deliberazione n.11/2012 della Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo.

L'Istituto, inoltre, al fine di adempiere ai compiti attribuiti relativi all'accertamento dello stato di malattia dei lavoratori pubblici e privati, dei requisiti medico legali di concessione dell'invalidità e inabilità previdenziale, dei compiti in materia di accertamento dell'invalidità civile, cecità civile, sordità, handicap e disabilità, in deroga ai limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa, ha formulato proposta di modifica normativa per essere autorizzato ad incrementare la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale dell'area medica di 708 unità, da reclutare mediante procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20, comma 2, D.lgs. 75/2017.

In linea con le previsioni degli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come novellati dall'art. 4 del d.lgs. n.75/2017, l'Istituto, dopo aver completato l'analisi quantitativa per l'individuazione della consistenza numerica di personale necessario per l'assolvimento della *mission*

istituzionale, definirà nel corso dell'anno 2019 anche l'analisi di tipo qualitativo riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Istituto.

Tale fase è stata già avviata con l'individuazione di due nuovi profili professionali polivalenti "*analista di processo-consulente professionale*" e "*consulente protezione sociale*", istituiti rispettivamente con le determinazioni presidenziali n.156 del 17 ottobre 2017 e n.30 del 21 marzo 2018, in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare, che si sostanziano nelle seguenti competenze:

- capacità di gestire problematiche di particolare complessità e di svolgere funzioni di produzione e consulenza;
- orientamento al presidio delle attività mirate a garantire alti livelli di prestazioni in ambito assistenziale e previdenziale.

In particolare nell'ambito del profilo di *analista di processo-consulente professionale*, la conoscenza della lingua inglese richiesta per l'accesso, mira ad assicurare, attraverso il pieno utilizzo delle procedure informatiche, l'erogazione delle prestazioni nei confronti di utenza di diversa nazionalità.

Si procederà pertanto nel corso del prossimo anno a completare il disegno complessivo del modello professionale in Istituto e della conseguente mappatura delle competenze da articolare in conoscenze, capacità e attitudini.

Allegato 1

Budget assunzionale 2012 su cessazioni 2011 dirigenti (costi 2011)

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI	COSTO COMPLESSIVO (anno 2011)	Cessazioni dirigenti 2011	Budget 2012 (20% del risparmio da cessazioni 2011)
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	€ 100.853,15	€ 49.498,77	€ 193.987,72	19	€ 36.859,57

Budget assunzionale 2013 su cessazioni 2012 dirigenti (costi 2012)

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI	COSTO COMPLESSIVO (anno 2012)	Cessazioni dirigenti 2012	Budget 2013 (20% del risparmio da cessazioni 2012)
Dirigenti II f.	€ 43.635,80	€ 100.658,30	€ 49.854,84	€ 194.148,94	26	€ 50.968,71

Utilizzo Budget assunzionale 2012-2013 su cessazioni 2011-2012 dirigenti (costi 2018)

Personale INPS	TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI	COSTO COMPLESSIVO (anno 2018)	Budget 2012 e 2013 (20% del risparmio da cessazioni 2011 e 2012)	Nuove Assunzioni budget 2012 - 2013 (prevalenza limite capitaro - 20% cessazioni anni 2011 - 2012)	Spesa nuove assunzioni su budget 2012 e 2013
Professionisti I livello - ramo legale	€ 38.633,79	€ 43.304,32	€ 29.336,97	€ 111.275,08	10	9	€ 1.001.475,69

ALLEGATO 2

Budget assunzionale 2018-2020 su cessazioni 2017-2019

	2018				2019				2020					
Personale INPS	COSTO COMPLESSIVO anno 2018 (trattamento fondamentale+cessazioni oneri riflessi)	Cessazioni dirigenti e aree 2017	Budget 2018 (100% del risparmio da cessazioni dirigenti 2017 e 25% del risparmio da cessazioni restante personale 2017)	Utilizzo budget 2018 di cui 20% da riservare per progressioni verticali, pari a 41 unità	Spesa su budget 2018	Cessazioni gen-nov 2018	Ipotesi cessazioni dic 2018	Budget 2019 (100% del risparmio da cessazioni 2018)	Utilizzo budget 2019 di cui 20% da riservare per progressioni verticali, pari a 259 unità	Spesa su budget 2019	Ipotesi cessazioni 2019	Budget 2020 (100% del risparmio da cessazioni 2019)	Utilizzo budget 2020 di cui 20% da riservare per progressioni verticali, pari a 199 unità	Spesa su budget 2020
Dirigenti I f.	€ 321.679,74	12	€ 2.665.423,94			16	1	€ 3.776.017,25			4	€ 888.474,65		
Dirigenti II f.	€ 222.118,66													
Medici II livello	€ 146.214,38	8	€ 292.428,76	7	€ 1.023.500,66	11	1	€ 1.754.572,56	20	€ 2.924.287,59	3	€ 438.843,14		
Medici I livello	€ 139.334,39	20	€ 666.671,95			25	6	€ 4.133.366,07			14	€ 1.866.681,45		
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 121.788,71	1	€ 30.447,18			1		€ 121.788,71			3	€ 365.366,14		
Professionisti II liv. - Tecn.Ed.	€ 111.275,08	1	€ 27.818,77			9		€ 1.001.475,69			1	€ 111.275,08		
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 121.788,71													
Professionisti II liv. - Stat. Att.	€ 111.275,08													
Professionisti II liv. - Legale	€ 121.788,71	5	€ 152.235,89			3		€ 365.366,14			3	€ 365.366,14		
Professionisti I liv. - Legale	€ 111.275,08			6	€ 657.650,46	2		€ 222.550,15		€ 0,00				
Consul. profilo inform. II liv.	€ 121.788,71													
Area C	€ 49.813,06	603	€ 7.508.319,37	209	€ 10.410.930,34	800	137	€ 46.674.840,82	1298	€ 64.657.356,87	536	€ 26.699.802,22	996	€ 49.613.811,59
Area B	€ 45.028,05	116	€ 1.305.813,31		€ 0,00	154	28	€ 8.195.104,20			365	€ 17.380.825,39		
Area A	€ 42.177,09	21	€ 221.429,70	18	€ 759.187,56	46	3	€ 2.066.677,23	17	€ 717.010,47	36	€ 1.518.375,11		
TOTALI		787	€ 13.813.865,42		€ 12.861.269,02	1067	176	€ 68.298.654,93			986	€ 68.298.654,93		€ 49.613.811,59

Utilizzo budget assunzionale 2018: 7 unità di medici II livello (concorso esterno/scorrimento idonei graduatorie vigenti) ; 6 unità di professionisti ramo legale (concorso esterno); 209 unità di Area C (41 progressioni verticali + 168 idonei graduatorie vigenti); 18 unità da riqualificazione dei portieri di immobili dismessi ex L. 388/2000).

Utilizzo budget 2019: 20 unità di medici II livello (concorso esterno/scorrimento idonei graduatorie vigenti); 1298 unità di Area C (259 progressioni verticali + 1039 idonei graduatorie vigenti); 17 unità da riqualificazione dei portieri di immobili dismessi (ex L. 388/2000 e ex determinazione commissariale 1881 del 27/7/2004).

Ipotesi cessazioni 2019: sono state elaborate duplicando il dato della previsione delle cessazioni certe per limiti di età del personale delle Aree A, B e C al 12.11.2018 e inserendo il dato della previsione delle cessazioni di Area B a seguito di progressione verticale in Area C.

Utilizzo budget 2020: 996 unità di Area C (199 progressioni verticali + 797 idonei graduatorie vigenti/nuove procedure concorsuali).

Il costo complessivo comprende, ai sensi della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.11786 del 22 febbraio 2011, la retribuzione fondamentale, la retribuzione accessoria (valore medio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo per il valore medio dei presenti) e gli oneri riflessi nel medesimo anno e oneri riflessi.