

# DOCUMENTO SUL PERSONALE COMANDATO: CONSIDERAZIONI E PROPOSTE

*a cura di USB Pubblico Impiego  
Coordinamento nazionale della  
Presidenza del Consiglio dei ministri*





La Presidenza del Consiglio dei ministri, come noto, si è sempre avvalsa oltre che del personale dei Ruoli (ex lege n. 400/88 e Protezione Civile) anche del personale di prestito per fornire adeguato supporto alle molteplici attività di Governo. In questa fase di ridefinizione della Presidenza del Consiglio dei ministri, è quindi necessario riconsiderare il ruolo che detto personale ha avuto e ha tutt'ora all'interno dell'Amministrazione.

Dopo il primo inquadramento del personale in comando presso la Presidenza del Consiglio in applicazione della L. 400/88, a partire dal 2005 e a seguire nel 2009 si è già provveduto a stabilizzare il personale contrattista dalla Protezione Civile attraverso procedure di inserimento nei ruoli.

Ad oggi sono presenti in PCM oltre 30 contingenti di lavoratori comandati e in distacco che in forza di numerose norme, alcune delle quali, come quella dell'Unità di missione Digitalizzazione PNRR, contengono addirittura la necessità di inquadramento di detto personale all'interno della norma istitutiva dell'Unità stessa e prevedono scadenze che vanno oltre l'usuale anno di comando, svolgono regolare attività lavorativa all'interno della Presidenza del Consiglio pur rimanendo in una sorta di "limbo organizzativo". C'è infatti da una parte un'Amministrazione che ha investito risorse fisiche e finanziarie su detto personale, assicurando nel tempo una continua e adeguata formazione nonché un "addestramento specialistico" e dall'altra un personale che ha svolto un'attività professionale nei vari settori tecnico-operativi della PCM con comprovata ed elevata professionalità per periodi di tempo anche decennali, senza però le adeguate tutele garantite al personale in organico.

Negli anni, per esigenze politico/amministrative, si è scelto quindi di perpetuare questa prassi amministrativa continuando ad avvalersi del personale di prestito e creando quella galassia di micro-contingenti, che caratterizza oggi la PCM.

Si vuole sottolineare proprio la peculiarità di un'Amministrazione nella quale al 2025 oltre il 35% del personale che svolge funzioni non dirigenziali per entrambe le fasce (A e B) è proveniente da altra Amministrazione.

Si ritiene quindi necessario che la PCM inizi un percorso di ricompattamento del personale attraverso più fronti:

- una ridefinizione dell'organico del Ruolo della PCM. L'unificazione dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri e l'inquadramento di tutto il personale di prestito in servizio (come avvenuto in passato con la l. n. 400/1988) si dimostrano sempre più necessari per delineare in maniera più chiara il perimetro e l'identità di questa Amministrazione, nonché al fine di determinare un considerevole risparmio organizzativo e di spesa per la PCM;
- in subordine, nel caso in cui l'Amministrazione non intenda adottare tale prima soluzione, la creazione, in analogia anche a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla Legge 29.6.2022, n. 79, di un ruolo ad esaurimento dove far confluire i suddetti contingenti di personale di prestito, analogamente a quanto disposto dall'articolo 15, comma 1, del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 177 (a seguito della soppressione del Corpo forestale dello Stato, istituzione dei "ruoli speciali antincendio boschivo - AIB - a esaurimento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco") e a quanto previsto dall'articolo 12, commi 1 e 14, del D.L. 28 settembre 2018, n. 109 - cd decreto Genova - convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, della legge 16 novembre 2018, n. 130, che istituiva l'Agenzia per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali dotandola di un contingente di personale comandato immesso nei ruoli della medesima Agenzia, conservando l'intero trattamento retributivo in godimento e senza comportare costi aggiuntivi per la finanza pubblica). In generale, riteniamo che la Presidenza dovrebbe ridimensionare il



- ricorso, per il futuro, al personale in posizione di prestito, relegandolo ad ipotesi eccezionali, come previsto dalla legge, dopo l'inquadramento di detto personale;
- il riconoscimento della flessibilità organizzativa e professionale dei lavoratori della PCM allo scopo di creare un nuovo ordinamento professionale, che preveda la creazione di un'area unica, con il conseguente superamento degli attuali vincoli per i passaggi tra le categorie. La riformulazione del sistema di classificazione professionale dovrebbe tenere conto del riconoscimento della professionalità acquisita nel tempo, delle competenze e dei titoli di studio posseduti, anche per il personale in prestito che ha visto in questi anni l'accresciuta competenza non corrispondere ad una adeguata riqualificazione professionale. L'impossibilità di partecipare alle procedure di riqualificazione emanate dalla PCM unita alla mancanza di competitività sulle materie oggetto delle stesse procedure promosse dalle amministrazioni di provenienza non consente ai colleghi un effettivo diritto alla carriera;
- l'emanazione di un PIAO più coraggioso. Si evidenzia come il PIAO 2025-2027 già indichi la necessità per la PCM di valorizzare il personale interno, attraverso un processo di rilevazione che miri a far emergere le competenze di cui il personale è in possesso; competenze che adeguatamente riconosciute e/o formate, con interventi di upskilling e reskilling, possono favorire processi di mobilità orizzontale e di progressioni di carriera. Quale miglior modo quindi per incrementare le competenze e le conoscenze dell'organico dell'Amministrazione se non quello di assorbire personale in prestito già formato? Ogni corso di formazione sui temi relativi al management della PA, in un'ottica di miglioramento organizzativo e di sviluppo del capitale umano promosso dalla stessa SNA, ci insegna che interventi reali di integrazione e upskilling del personale, in questo caso in prestito, potrebbero portare ad un miglioramento dei livelli di produttività e ad una aumentata capacità di rispondere alle sempre più immediate richieste ed esigenze di governo. L'Amministrazione potrebbe quindi dimostrare maggiore coraggio, utilizzando la facoltà di deroga, anche a disposizioni inderogabili, prevista dall'articolo 74, comma 3, del d.lgs. n. 150/2009, al fine di superare, tra le altre cose, i vincoli rigidi del Piano, che riconosce solo i fabbisogni calcolati sui vincoli economici e non quelli legati al reale coinvolgimento del personale effettivamente destinato alle attività connesse alle competenze della PCM. A tale scopo, occorre rivedere il DPCM 28 dicembre 2020, n. 185, che disciplina gli ambiti in cui tale facoltà di deroga può operare;
- l'utilizzo, per il personale non dirigenziale che alla data del ..... si trovava in posizione di comando o distacco e in deroga alle disposizioni di cui all' articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedure straordinarie di mobilità (art. 6, comma 3 – D.L. n. 36/2022, conv. con modificazioni dalla Legge 29.6.2022, n. 79<sup>1</sup>) tenendo conto dell'anzianità maturata in

<sup>1</sup> Art.6, comma 3, del D.L. 36/2022, conv. Legge 29.6.2022, n. 79

3. Al fine di non pregiudicarne la propria funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti di cui all' articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all' articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all' articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per le procedure straordinarie di cui al presente comma si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.



comando o distacco, dell'esperienza professionale conseguita e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. In tali procedure non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.

È evidente che sia fondamentale la ridefinizione del Ruolo della PCM attraverso l'inquadramento del personale di prestito, che sarà in grado di generare nel medio termine un risparmio in termini sia economici che organizzativi evitando il replicarsi di lunghe trafile periodiche per i rinnovi dei comandi e creando tutti i necessari presupposti per una redistribuzione delle professionalità tra le strutture della PCM. Pertanto, con riferimento al PIAO 2025-2027, le relative disponibilità finanziarie per assunzioni per il biennio 25-27, potrebbero essere già utilizzate, a nostro avviso, per l'inquadramento del personale di prestito.

Roma, 28 marzo 2025

USB Pubblico Impiego

Coord. Nazionale PCM