

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE DiSCo Triennio 2023-2025

### Premessa.

Il presente Piano rappresenta una integrazione ed aggiornamento del precedente documento approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio del 9 novembre 2022, n. 1039.

Si evidenzia che DiSCo, quale Ente Regionale, con riferimento alle risorse finanziarie connesse alle facoltà assunzionali, utilizza il criterio già dettato dal legislatore per la quantificazione della capacità assunzionale basato unicamente sul criterio del turn over. Ne consegue che DiSCo limita la capacità assunzionale alle sole cessazioni intervenute nell'anno precedente, in modo da garantire in maniera certa ed indiscutibile la sostenibilità della spesa e gli equilibri di bilancio<sup>1</sup>.

Si anticipa in premessa che, attualmente, l'Ente rispetta tutte le percentuali di personale dettate dalla legge n. 68/1999.

Resta confermata la necessità di ricorrere all'istituto degli incarichi dirigenziali da conferirsi ex art. 19, comma 6 del D.lgs. n. 165/2001, così come si anticipa l'utilizzo dello strumento della mobilità, ex art. 30 del medesimo Decreto Legislativo la quale sarà attivata a discapito di una diminuzione del personale da assumere tramite concorso pubblico (si fa riferimento al fatto che la mobilità tra Amministrazioni, a differenza del passato, limita le possibilità assunzionali dell'Amministrazione che acquisisce la risorsa. Cfr. Corte Conti Toscana parere n. 34/2021)<sup>2</sup>.

Sullo sfondo resta l'importante sforzo che sarà compiuto dall'Amministrazione nella revisione dell'Ordinamento Professionale quale obbligo dettato dall'ultimo contratto collettivo nazionale, così come sarà richiamato il fatto che il presente atto forma parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione già partito, in prima applicazione, nel 2022.

DiSCo si determina nel non applicare la disposizione che prevede la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità<sup>3</sup>.

Verrà rinviato a successiva analisi, e successiva richiesta di autorizzazione, l'eventuale applicabilità all'Ente di capacità assunzionali specificatamente dedicate all'attuazione delle misure del PNRR,

<sup>1</sup> Corte dei Conti Lazio, Deliberazione n. 109/2021.

<sup>2</sup> L'attuale orientamento dei giudici contabili, secondo DiSCo, non viene inficiato dal fatto che questo Ente non possa far riferimento alle indicazioni di cui all'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 in quanto trattasi, pur sempre, di Ente regionale e come tale sottoposto alle norme che disciplinano i limiti assunzionali già prescritti per la Regione Lazio.

<sup>3</sup> Si fa riferimento alla modifica dell'articolo 3, comma 5 sexies, del d.l. 90/2014, il quale ha disposto che per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over.

mentre resta confermata la possibilità di acquisizione di personale flessibile per lo sviluppo di progetti finanziati con risorse comunitarie.

L'attuale Piano registra, tra l'altro, due procedure autorizzate nella precedente programmazione (2022-2024) non ancora concluse. Si fa riferimento alla procedura di progressione tra Aree di una unità di livello C1 e dell'assunzione dall'esterno di una unità con profilo di "Istruttore Orientamento al Lavoro" attualmente in via di espletamento. Tali ingressi, già autorizzati dalla Giunta Regionale in riferimento al 2022, saranno inevitabilmente attuati nel 2023.

Si segnala in premessa che DiSCo considera all'interno dei limiti assunzionali la mobilità tra Amministrazioni. A differenza del passato, è stato puntualizzato che il passaggio tra Enti assoggettati ad un regime di restrizione delle assunzioni non è più considerabile come "neutro" (Corte Conti Toscana parere n. 34/2021)<sup>4</sup>.

In ultimo, e di estrema rilevanza, occorre evidenziare che i termini di predisposizione del PIAO non risultano compatibili con ulteriori scadenze dettate dalla normativa in vigore quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, il termini per la predisposizione e validazione della Relazione sulla Performance; la data dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali, che tra l'altro incide sull'intero "ordinamento professionale" nonché con i termini tecnici di approvazione del consuntivo 2022.

## 1. Normativa di riferimento.

L'attuale Piano viene predisposto nel rispetto della normativa regionale di riferimento applicabile all'Ente DiSCo ed in particolare:

- lo Statuto della Regione Lazio, approvato con Legge Regionale 11 novembre 2004 n. 1, con particolare riferimento all'art. 55;
- la legge regionale 27 luglio 2018 n. 6 "Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione" con la quale tra l'altro l'Ente pubblico dipendente per il diritto agli studi universitari del Lazio - Laziodisu è riordinato nell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza DiSCo;
- il Regolamento di Organizzazione dell'Ente Regionale per il Diritto allo Studio e alla promozione della Conoscenza ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 6/2018, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10/2020;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con Deliberazione n. 30 del 10 agosto 2022 contenente, tra l'altro, il Piano di Azioni Positive dell'Amministrazioni per le annualità 2012-2024;
- la Determinazione Direttoriale n. 1465/2022 avente ad oggetto Piano della Performance 2022-2024;
- il Decreto del Direttore Generale n. 20/2020 con il quale è stato interamente riorganizzata la struttura dell'Ente.

---

<sup>4</sup> L'attuale orientamento dei giudici contabili, secondo DiSCo, non viene inficiato dal fatto che questo Ente non possa far riferimento alle indicazioni di cui all'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 in quanto trattasi, pur sempre, di Ente regionale e come tale sottoposto alle norme che disciplinano i limiti assunzionali già prescritti per la Regione Lazio. Tra l'altro, l'obbligo di considerare all'interno delle capacità assunzionali la mobilità tra enti è stata ribadita, per le Regioni, dalla Circolare MEF n. prot. 45220 del 12/03/2021, pag. 7.

- legge regionale 28 giugno 2013, n. 4 *“Disposizioni urgenti di adeguamento all’art. 2 del D. L. n. 174 del 10 ottobre 2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 213 del 7 dicembre 2012, relativo alla riduzione dei costi della politica, nonché misure in materia di razionalizzazione, controlli e trasparenza dell’organizzazione degli uffici e dei servizi della Regione”*;
- legge regionale 14 luglio 2014, n. 7 *“Misure finalizzate al miglioramento della funzionalità della Regione: Disposizioni di razionalizzazione e di semplificazione dell’ordinamento regionale nonché interventi per lo sviluppo e la competitività dei territori e a sostegno delle famiglie*;
- legge 27 dicembre 1997, n. 449 *“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”*;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare:
  - gli art. 6 e 6-ter in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e adozione del relativo piano triennale;
  - l’art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti;
- legge 27 dicembre 2006, n. 296 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”*, in particolare, relativamente alla disciplina in materia di spesa di personale, l’art. 1:
  - comma 557, che prevede l’obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
  - comma 557-bis, che stabilisce che, ai fini dell’applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del d.l. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente;
  - comma 557-ter, relativo al divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità, per la mancata riduzione della spesa del personale di cui al punto precedente;
  - comma 557-quater, che dispone che ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- legge 24 dicembre 2007, n. 244 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)”*, in particolare, art. 3, comma 101;
- decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 *“Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale”* e, in particolare, l’art. 9, comma 3-bis, il quale prevede il divieto per l’Ente di procedere ad assunzioni di personale in caso di mancato rispetto dell’obbligo di certificazione dei crediti o in caso di diniego non motivato di certificazione, fino al permanere dell’inadempimento;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;

- decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. *“Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica;*
- decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l’art. 3, comma 5: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L’articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)”*;
- decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* e, in particolare, l’art. 9, comma 1-quinquies, il quale dispone, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;
- decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 *“Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96;
- legge 30 dicembre 2018, n. 145 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”*;
- decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- decreto ministeriale 3 settembre 2019 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”*;
- legge 19 giugno 2019, n. 56 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*;
- decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”* convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto-legge 1° aprile 2021 n. 44 *“Misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici”* convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76;

- decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 *“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico”*, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25 e, in particolare, l'articolo 13, comma 5 ter, che nel modificare l'articolo 3, comma 5 sexies, del d.l. 90/2014, ha disposto che per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn over*;
- decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*;
- legge 12 marzo 1999, n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, in particolare, gli artt. 1 e 18;
- decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”* convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e, in particolare, l'art. 7, comma 6, relativo all'obbligo di assunzione, anche in soprannumero, delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente;
- direttiva 24 giugno 2019 *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25. (Direttiva n. 1/2019) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 *“Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato”*;
- circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – U.P.P.A. protocollo DPF/0011786/P-417.1.7.4 del 22 febbraio 2011 in materia di *“Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2012-2013. Autorizzazione a bandire per il triennio 2011-2013 e ad assumere per l'anno 2011”*, che fissa i principi generali in materia di pianificazione triennale del fabbisogno;
- circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*;
- DM del 8 maggio 2018 *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- CCNL del 22 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali;
- deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 124 del 22 marzo 2022 avente ad oggetto: *“Presenza d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021 - 2022 – 2023 formulata dall'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo Lazio. Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento*

di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente", pubblicato sul BURL Ordinario n. 27 del 29/03/2022;

- Deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 1039 del 9 novembre 2022, avente ad oggetto "Presa d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 - 2023 - 2024 formulata dall'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo Lazio. Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente".

Per quanto concerne la normativa nazionale applicata si fa riferimento a:

- la legge 12 marzo 1999 n. 68 avente ad oggetto "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità";
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modificazioni ed integrazioni, con particolare riferimento agli artt. 6 e 6 ter (così come novellati dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 e all'art. 34 bis), che prevede la previa verifica di personale pubblico in disponibilità quale preliminare obbligo propedeutico all'acquisizione di personale tramite concorso;
- la legge 27 dicembre 2006 n. 296 "Disposizioni per la formulazione del bilancio annuale a pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2007) in particolare l'art. 1, commi 557, 557 ter e 557 quater;
- la legge 24 dicembre 2007 n. 244 avente ad oggetto "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" ed in particolare l'art. 3, comma 101, ai sensi del quale "per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta";
- il Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.lgs. 74/2017;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione e competitività economica" convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- il Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. in materia di trasparenza dell'Amministrazione Pubblica;
- il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, anche con riferimento all'art. 11, comma 3, in combinato disposto con il rinvio effettuato ai sensi dell'art. 20, comma 7, della L.R. n. 6/2002, in ordine all'acquisizione di dirigenti esterni aventi la qualifica dirigenziale unica, con contratto di lavoro a tempo determinato ove fissa la misura di tali contratti al 10% della dotazione organica dei dirigenti";

- la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2016) con particolare riferimento all’art. 1, commi 228 e 723;
- la legge n. 56/2019 (c.d. Legge concretezza) le cui previsioni sono state inserite nella regolamentazione interna di DiSCo tramite la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. n.15/2021 avente ad oggetto: “Regolamento per l’accesso all’impiego dell’Ente DiSCo”;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze 3 settembre 2019 avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni” con particolare riferimento al rispetto complessivo del valore soglia richiesto dall’art. 4 e, nell’attuale stato dell’interpretazione normativa, in riferimento all’impossibilità per l’Ente DiSCo di incrementare le assunzioni oltre il turn over dell’anno precedente;
- il Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, il quale modifica l’art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017 e, in particolare, prevede che *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può’ superare il ((30 per cento)) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l’attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all’articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Vengono applicate, nel presente Piano anche:

- le Linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 – e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- i principi giurisprudenziali che impongono l’emanazione di nuovi concorsi solo previo esperimento delle possibilità di stabilizzazione del personale rientrante nei limiti dell’art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 (TAR Molise sentenza 1/6/2020 n. 159 ed in senso analogo cfr. T.A.R. Abruzzo, L’Aquila, n. 391 del 12/10/2018, e T.A.R. Molise, ordinanze nn. 87, 93, 99 e 100 del 29 aprile 2020);
- i principi giurisprudenziali applicabili all’istituto dello scorrimento di graduatorie di cui, a titolo esemplificativo, Sentenza della Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 31 gennaio 2020, n. 2316, nei limiti temporali di validità delle stesse graduatorie ove non sia precluso in caso di posti di nuova istituzione o di trasformazione di posti non previsti dalla dotazione organica adottata al momento della indizione della procedura concorsuale;
- i principi giurisprudenziali applicabili all’istituto della progressione tra aree, ove è stata statuita la legittimità dell’avviso che preveda un “passaggio condizionato” ad avvenuta sottoscrizione di contratti con personale reclutato dall’esterno. Trattasi, infatti, di una decisione discrezionale, rispettosa dei detti criteri e del vincolo del perseguimento dell’interesse pubblico bilanciato con gli altri interessi rilevanti, volta a contemperare la

- necessità di valorizzare le professionalità interne con quella di non escludere l'apporto di elementi esterni di nuovo reclutamento (Cfr. TAR Puglia sentenza n. 56/2021);
- i principi giurisprudenziali applicabili alla possibilità di cumulo della capacità assunzionali tra turn over del comparto e della dirigenza, tali da formare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non dirigenziale (Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/2019);
  - il Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, avente ad oggetto “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, che all’art. 6, comma 1, prescrive l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti;
  - l’art. 6, comma 2, del citato Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 (conv. Legge n. 113/2021) che stabilisce la durata triennale e l’aggiornamento annuale del PIAO, definendone, altresì, i contenuti;
  - il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, con il quale sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 30/06/2022;
  - il Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze di cui all’art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, adottato previa intesa in sede di “Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997 n. 281.

Si richiama, in ultimo, la Deliberazione n. 30 del 10 agosto 2022 attraverso la quale è stato integrato il PIAO dell’Ente DiSCo per il triennio 2022-2024.

## **2. Dotazione organica e consistenza del personale al 31 dicembre 2022. Ricognizione personale in soprannumero e in eccedenza. Adempimenti contabili propedeutici alle assunzioni.**

- *Dotazione Organica.*

DiSCo ha già in passato sottolineato, all’interno dei Piani Triennali del Fabbisogno, come vi sia una apparente antinomia tra alcune prescrizioni della c.d. “Riforma Madia” (il D.lgs. n. 75/2017), nella quale si indicava di superare il concetto di “Dotazione Organica” e l’attuale art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 (pur modificato dal d.lgs. n. 75/2017), il quale stabilisce che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni pianificati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Permane, quindi, a prescindere da quanto affermato dalla citata Riforma la necessità di indicare una consistenza di personale che, a giudizio dell’Amministrazione, sia necessaria all’ottimale funzionamento dell’Ente.

DiSCo, per quanto attiene alla Dotazione Organica conferma quanto già illustrato nella deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 1039 del 9 novembre 2022.

<b>Tabella 1</b>	
<b>Dotazione organica DiSCo</b>	<b>Numero Unità previste per categoria</b>
<i>Categoria A</i>	0
<i>Categoria B</i>	123
<i>Categoria C</i>	146
<i>Categoria D</i>	61
<b>Totale comparto</b>	<b>330</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>15</b>
<b>Totale comparto + dirigenti</b>	<b>345</b>

Nel contesto della Dotazione Organica appena indicata, questo Ente opererà per la prossima applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali il quale incide in maniera rilevante sull'intero "Ordinamento Professionale".

- **Consistenza del personale in servizio al 31/12/2022.**

Nella Tabella 2.1. è indicata la consistenza del personale in servizio al 31/12/2022, individuato in base ai dati gestiti dall'Area Risorse Umane di DiSCo.

<b>Tabella 2.1. Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2022</b>								
Categoria	a	b	c	d	e	f		
	Dotazione Organica	Unità di personale in servizio effettivo 2022	Personale comando out	Personale comando in	Unità di personale in servizio 2022 (b+c-d)	Vacanza (a-e)	Unità di personale in servizio 2021	Unità di personale in servizio 2020
A	0	0	0	0	0	0	0	0
B	123	33	0	0	33	90	38	42
C	146	97	1	1	97	49	87	91
D	61	46	0	2	44	17	29	36
<b>Totale comparto</b>	<b>330</b>	<b>176</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>174</b>	<b>156</b>	<b>154</b>	<b>169</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
<b>Totale comparto + dirigenti</b>	<b>345</b>	<b>183</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>180</b>	<b>165</b>	<b>160</b>	<b>174</b>

OUT/IN = Personale in comando, distacco, assegnazione temporanea, in aspettativa per altri incarichi. Per effetto dell'applicazione dell'art. 6 del Decreto Legge 36/2022 il personale in comando, ad eccezione dell'unità dirigenziale è stato trasferito. Si completeranno a breve le operazioni di trasferimento dell'ultima e unica unità in comando al momento della redazione della presente programmazione.

- ***Ricognizione del personale in soprannumero ed in eccedenza.***

L'Area Risorse Umane di DiSCo ha attivato una ricognizione dell'eventuale personale in soprannumero ovvero in eccedenza presso le varie articolazioni dell'Ente.

All'esito del monitoraggio effettuato, non risultano situazioni di soprannumero ovvero eccedenza nel rispetto dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

Allo stesso tempo è in corso di elaborazione una analisi dei profili professionali.

- ***Adempimenti contabili propedeutici alle assunzioni.***

Con riferimento agli adempimenti richiesti dall'articolo 9, comma 3 bis, del d.l. 185/2008, a fronte delle pervenute istanze dei creditori di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, l'Amministrazione ha garantito, conformemente alle modalità e alla tempistica di cui alla normativa sopra richiamata, il rispetto dell'obbligo di certificazione dei crediti ovvero il diniego motivato di certificazione non determinando, conseguentemente, l'applicazione delle sanzioni ivi previste concernenti, in particolare, il divieto di procedere ad assunzioni di personale in caso di inadempimento.

Riguardo agli obblighi di cui all'articolo 1, comma 1 quinquies, del d.l. 113/2016, si dà atto che il Bilancio di Previsione 2023-2025 dell'Ente è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 32/2022.

Ne consegue che il Bilancio dell'Ente è stata approvato entro i termini previsti dall'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modificazioni.

Si aggiunge, sempre nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9, comma 1 quinquies del citato Decreto Legge 113/2016, che l'Amministrazione ha regolarmente inviato presso la Banca Dati della Pubblica Amministrazione (BDAP), i dati di bilancio entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione dei relativi documenti (art. 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196).

### **3. Spesa del personale e facoltà assunzionale dell'Ente DiSCo.**

L'Ente DiSCo, al pari della Amministrazione Regionale del Lazio, deve rispettare diversi limiti di spesa per poter programmare ed effettuare assunzioni a tempo indeterminato. mentre resta ferma

l'impossibilità per l'Ente di attuare i calcoli e delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2019<sup>5</sup>.

D'altro canto, sarebbe erroneo, oltre che particolarmente difficoltoso, applicare i calcoli di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019 ad un Ente quale DiSCo, stesse riflessioni sono state già affrontate nel precedente Piano Triennale del Fabbisogno 2022-2023, approvato da questa Amministrazione ed autorizzato dalla Giunta regionale del Lazio con deliberazione del 9 novembre 2022, n.1039<sup>6</sup>.

In sintesi, l'Ente non applica la possibilità, introdotta dall'art. 33, comma 1, del d.l. n. 34/2019 e attuata con decreto del 3 settembre 2019, di basare il proprio Piano Triennale del Fabbisogno sul criterio della "sostenibilità finanziaria". L'applicazione delle disposizioni appena citate è esclusa da una lettura sistematica dell'apparato normativo vigente in materia, oltre che da conferme implicite, quale la mancata inclusione degli Enti Regionali nella sentenza della Corte Costituzionale n. 171/2021 e nella legge regionale n. 1/2020.

Da quanto appena illustrato, il primo limite da rispettare da parte di DiSCo è il tetto di spesa di personale relativo al triennio 2011 e 2013 al quale si aggiunge, per le motivazioni già illustrate in premessa, il rispetto del limite del turn over dell'anno precedente.

Si aggiunga il fatto che il principio della "spesa potenziale massima", è garantito *ab origine* dal fatto che l'Amministrazione adottata, per il calcolo delle proprie capacità assunzionali, il metodo del "turn over" dell'anno precedente come specificato dalla Corte dei Conti del Lazio la quale ribadisce che *"a livello interpretativo...argomentando ai sensi del punto 2.1. del d.m. 8 maggio 2018... la "spesa potenziale massima", per gli enti che, come le Regioni e gli enti locali sono assoggettati a limiti di spesa...è rappresentata dal limite di spesa "consentito dalla legge"... ..su questa premessa, il limite è oggi rappresentato dai tetti annuali previsti dall'art. 5 del decreto 3 settembre 2019 (che, a loro volta, si muovono all'interno del limite generale previsto dall'art. 4, comma 2, del medesimo decreto)"* i quali vengono sempre rispettati (sia per le Regioni che c.d. "sopra soglia" che per quelle "sotto soglia") applicando il limite del turn over al 100%<sup>7</sup>.

Per maggior chiarezza espositiva, comunque, nelle pagine che seguono si illustrerò, tra l'altro, anche il rispetto del limite della "spesa potenziale massima".

---

<sup>5</sup> Con l.r. 27 febbraio 2020, n. 1 è stata adottata una disciplina attuativa di quella statale prevista dall'art. 33, comma 1, del d.l. n. 34/2019 e dal richiamato decreto 3 settembre 2019, basata sulla "unitarietà" dell'ente Regione e sulla conseguente necessità di adottare un criterio per ripartire le capacità assunzionali tra Giunta e Consiglio regionale, al fine di assicurare il rispetto del nuovo limite di finanza pubblica che, come il precedente del cd. turn over, è riferito "alle Regioni" e non a determinate articolazioni di queste.

<sup>6</sup> Deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 1039 del 9 novembre 2022, avente ad oggetto "Presenza d'atto della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 - 2023 - 2024 formulata dall'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo LAZIO. Autorizzazione a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente", pubblicata sul BURL Ordinario n. 96 del 22/11/2022.

<sup>7</sup> Corte Conti Lazio, Deliberazione n. 109/2021/PARI, Vol. I, pag. 246.

### 3.1. Rispetto del tetto di spesa per il triennio 2011-2013.

Si deve rappresentare la media del costo di personale per il triennio 2011-2013 così come già attestato dal Collegio dei Revisori dei Conti nell'approvazione del Consuntivo 2018.

L'articolo 1, comma 557-quater, Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, in legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale di fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa.

Per l'Ente Laziodisu (oggi DiSCo), il limite da rispettare per le spese di personale, quale media dei costi sostenuti nel triennio 2011-2013 al lordo degli oneri derivanti da rinnovi CCNL intervenuti dopo il 2004, è pari ad euro **11.754.808,59<sup>8</sup>**.

Anche dai dati di "pre-consuntivo" del Bilancio 2022, l'Ente rileva il rispetto del tetto di spesa appena illustrato.

### 3.2. Indicatore di spesa massima.

Ulteriore limite che l'Amministrazione non può superare è il c.d. "indicatore di spesa massima". Trattasi del costo che l'Amministrazione sosterrrebbe per l'intera dotazione organica.

Sull'argomento è stato già illustrato che trattasi di un limite che può essere rispettato agevolmente nel caso in cui l'Ente, come nel caso di DiSCo, adotti esclusivamente il metodo del Turn over.

Nello schema seguente (tabella 2.2.) si indicano le consistenze della "dotazione organica" al 31 dicembre 2022 e l'eventuale indicatore di spesa massima che l'Ente dovrebbe rispettare.

Tabella 2.2.

Indicatore di spesa massima 2022									
Categoria	a			b		c	d	e	f
	Dotazione Organica	Costo per unità	Indicatore di spesa massima	Unità di personale in servizio effettivo 2022	Costo personale 2022	Persone comando out	Persone comando in	Unità di personale in servizio 2022 (b+c-d)	Vacanza (a-e)
A	0			0		0	0	0	0
B	123	26.685,31	3.282.293,13	33	880.615,23	0	0	33	90
C	146	30.217,69	4.411.782,74	97	2.931.115,93	1	1	97	49

<sup>8</sup> Così certificato anche nel Bilancio Consuntivo 2018. La media del triennio, se calcolata sugli importi descritti nei "Conti annuali" degli anni 2011, 2012 e 2013, porta ad un dato pari ad € 12.765.289,33 che, com'è noto, è un dato estratto per "cassa" (quindi diverso da quello indicato nel testo). Tale importo è stato esaminato dal Collegio dei Revisori nel parere emesso in merito al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020. Tale puntualizzazione era stata già indicata nei precedenti Piani Triennali del Fabbisogno di DiSCo per le annualità 2019; 2020, 2021 e 2022 ed oggi qui viene richiamata.

D	61	32.754,1 1	1.998.000,71	46	1.506.689,06	0	2	44	17
<b>Comparto</b>	330			176		1	3	174	156
<b>Dirigenti</b>	15	59.821,6 3	897.324,45	7	418.751,41	0	1	6	9
<b>Totale comparto + dirigenti</b>	<b>345</b>		<b>10.589.401,03</b>	<b>183</b>	<b>5.737.171,63</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>180</b>	<b>165</b>

<b>Indicatore di spesa massima</b>	10.589.401,03
<b>Spesa effettiva 2022</b>	5.737.171,63
<b>Spesa sostenibile</b>	4.852.229,40

Come emerge dalla Tabella sopra citata, l'Ente DiSCo potrebbe sostenere un piano assunzionale che innalzi la spesa di personale sino ad € 10.589.401,03 mentre, al 31 dicembre 2022, la spesa complessiva era pari ad € 5.737.171,63.

In sintesi, l'Ente potrebbe arrivare a spendere, per nuova assunzioni, risorse finanziarie per € 4.852.229,40, limite ovviamente irraggiungibile per mera applicazione delle norme sopra menzionate.

Le somme da utilizzarsi quali costo per la programmazione assunzionale sono tutte coperte da *turn over al 100%* e, conseguentemente, portano ad una spesa complessiva di personale ben al di sotto dell'indicatore di spesa massima<sup>9</sup>.

Si sottolinea, infine, che mentre per l'indicatore di spesa massima è stato utilizzato il parametro della "retribuzione fondamentale individuale", per le capacità assunzionali è stato applicato il totale costo individuale comprensivo anche della media dell'accessorio, dell'elemento perequativo oltre che lo stipendio tabellare incrementato dall'ultima contrattazione nazionale<sup>10</sup>.

### 3.3. Spesa per il personale e facoltà assunzionali derivanti da *turn over*.

Come accennato in premessa, DiSCo si è conformata, nel presente Piano, ai limiti di spesa di cui all'articolo 1, cc. 557 e ss. della l. 296/2006, applicando, per il calcolo delle facoltà assunzionali, l'articolo 3 del d.l. 90/2014 ovvero il criterio del *turn over*.

Il citato articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

<sup>9</sup> Sempre sotto il limite di € 10.589.401,03 si assisterebbe la spesa nel caso in cui si considerassero i due fondi per il salario accessorio per la Dirigenza e per il comparto.

<sup>10</sup> Sul metodo di calcolo applicato, DiSCo si conforma a quanto applicato dalla Regione Lazio nella DGR 1010/2020, Allegato 1, p.6, che ha applicato un valore nella quantificazione dei costi di personale, successivamente incrementato da ulteriori elementi a partire dalla DGR n. 1023/2021 (allegato 1, p. 5).

Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge n. 296/2006.

Di seguito si riportano i dati relativi alle cessazioni di personale di categoria A, B, C, e D nonché del personale di qualifica dirigenziale nel periodo 2022-2024.

Le sottoindicate cessazioni dal servizio sono quantificate, per il 2022, in maniera certa e certificata, per le restanti annualità si è deciso di applicare una stima in via prudenziale, in relazione ai limiti massimi di età previsti per le cessazioni dal servizio dalla vigente normativa in materia previdenziale<sup>11</sup>.

DiSCo ha ritenuto che siano da includere nel calcolo delle capacità assunzionali, così come siano da includere nel successivo calcolo dei costi per le nuove assunzioni, le risorse derivanti da processi di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001<sup>12</sup>.

Nel triennio di vigenza del presente Piano l'Amministrazione ha previsto un'unica mobilità in entrata ed i costi del trasferimento assorbono quota parte delle risorse destinate all'acquisizione di nuovo personale<sup>13</sup>.

Il calcolo delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio e utilizzabili per le facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa, è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica con la circolare n. 11786/2011, calcolando per ciascuna componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi.

Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale il citato dicastero ha precisato che sia le economie da cessazione che gli oneri conseguenti alle assunzioni, vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio.

Circa il calcolo del valore medio del trattamento economico accessorio si fa riferimento al parere del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato prot. N. 179877 del 1° settembre 2020. Come indicato dalla citata circolare della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, il trattamento economico fondamentale deve tenere conto della categoria economica di ingresso del cessato. La situazione delle cessazioni 2022 è riassunta nella seguente tabella:

---

<sup>11</sup> Per esempio, dal 1/02/2023 un numero di "4" istruttori di categoria C1 sono stati chiamati a prendere servizio presso altro Ente, ma questi hanno richiesto la "conservazione del posto" durante il periodo di prova. Queste cessazioni non sono state ancora conteggiate nelle capacità assunzionali 2023.

<sup>12</sup> Circolare MEF n. 45220 del 12/03/2021, pag. 7

<sup>13</sup> Si fa riferimento al precedente PTFP di DiSCo dove le mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 hanno ridotto le capacità assunzionali dall'esterno. Come detto in precedenza, non sembra che DiSCo possa attuare il principio di neutralità della spesa per la mobilità volontaria prevista dalla circolare della funzione pubblica n. 11786 del 22/02/2011.

Tabella 3.1.\*

DiSCo Cessazioni 2022									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		114.283,11	40.311,08	154.594,19	<b>€ 0,00</b>
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato**	Totale	Oneri riflessi***	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
<b>D3</b>	<b>0</b>	<b>27.572,87</b>	<b>€ 622,80</b>	<b>€ 108,00</b>	<b>€ 11.355,26</b>	<b>€ 39.658,93</b>	<b>13.640,82</b>	<b>€ 53.299,75</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>D1</b>	<b>4</b>	<b>23.980,06</b>	<b>€ 622,80</b>	<b>€ 228,00</b>	<b>€ 11.355,26</b>	<b>€ 36.186,12</b>	<b>12.412,40</b>	<b>€ 48.598,52</b>	<b>€ 194.394,06</b>
		<b>22.039,42</b>							
<b>C1</b>	<b>20</b>		<b>€ 549,60</b>	<b>€ 276,00</b>	<b>€ 11.355,26</b>	<b>€ 34.220,28</b>	<b>11.719,71</b>	<b>€ 45.939,99</b>	<b>€ 918.799,81</b>
<b>B3</b>	<b>1</b>	<b>20.652,45</b>	<b>€ 471,72</b>	<b>€ 288,00</b>	<b>€ 11.355,26</b>	<b>€ 32.767,43</b>	<b>11.209,14</b>	<b>€ 43.976,57</b>	<b>€ 26.385,94</b>
<b>B1</b>	<b>4</b>	<b>19.536,92</b>	<b>€ 471,72</b>	<b>€ 324,00</b>	<b>€ 11.355,26</b>	<b>€ 31.687,90</b>	<b>10.827,32</b>	<b>€ 42.515,22</b>	<b>€ 170.060,90</b>
<b>Totale comparto</b>	<b>29</b>								<b>€ 1.309.640,72</b>
**accessorio pro quota 2018 storicizzato									
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

\*Vengono riportati i soli differenziali D3-D1 e B3-B1 in quanto gli unici che differenziano il tabellare d'ingresso all'interno del medesimo livello.

Seguono le tabelle 3.2. 3.3. esplicative delle cessazioni 2023 e 2024.

Tabella 3.2.\*

DiSCo Cessazioni 2023									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	45.260,80	68.705,50	316,81		114.283,11	40.311,08	154.594,19	<b>€ 0,00</b>
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media** accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi***	Totale individuale	Totale generale

Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	€ 0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	€ 0,00
C1	5	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	€ 229.699,95
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	€ 0,00
<b>Totale comparto</b>	<b>0</b>								<b>€ 229.699,95</b>
**accessorio pro quota 2018 storicizzato									
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

\*Vengono riportati i soli differenziali D3-D1 e B3-B1 in quanto gli unici che differenziano il tabellare d'ingresso all'interno del medesimo livello.

Tabella 3.3.\*

DiSCo Cessazioni 2024									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	45.260,80	68.705,50	316,81		114.283,11	40.311,08	154.594,19	€ 0,00
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media** accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi***	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	€ 0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	€ 0,00
C1	5	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	€ 229.699,95
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	€ 0,00
B1	0	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	€ 0,00
<b>Totale comparto</b>	<b>0</b>								<b>€ 229.699,95</b>
**accessorio pro quota 2018 storicizzato									
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

\*Vengono riportati i soli differenziali D3-D1 e B3-B1 in quanto gli unici che differenziano il tabellare d'ingresso all'interno del medesimo livello.

#### 4. Procedure di reclutamento ordinario di personale per annualità.

##### 4.1. Reclutamento di personale annualità 2023.

Per l'annualità 2023 l'Ente riporta un residuo assunzionale dell'anno precedente derivante dalla ritardata attivazione delle seguenti procedure:

- 1) procedura per "progressione tra aree" di una professionalità di livello C1;
- 2) procedura di selezione pubblica per l'assunzione di un "Istruttore Orientamento al Lavoro" livello C1.

Ne consegue che l'attuazione del precedente Piano triennale ha lasciato impregiudicato una economia pari ad Euro 93.780,42 mentre non vi sono residui assunzionali relativi agli anni precedenti al 2022<sup>14</sup>.

Dal turn over del 2022 vengono evidenziate risorse finanziarie per un importo pari ad € 1.309.640,72 (applicando il 100% di turn over) che si sommano a quanto sopra esposto.

Da quanto precede l'Amministrazione intende effettuare le seguenti assunzioni rappresentate nella seguente Tabella 4.1.

						Residuo Budget anni precedenti		93.780,42	
						Budget a disposizione anno in corso		1.309.640,72	
						Totale a disposizione anno 2023		1.403.421,14	
<b>DiSCo Assunzioni 2023</b>									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	1	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	154.594,19
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00
D1	5	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	242.992,58

<sup>14</sup> Non viene valutata la possibilità prevista dal 2014 di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a 5 anni così come previsto dal D.L. 90/2014. L'Ente non registra tale possibilità.

C1	21	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	964.739,80
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	0,00
B1	0	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	0,00
<b>Totale comparto</b>	<b>26</b>								<b>1.207.732,38</b>
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>1</b>								<b>154.594,19</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>27</b>								<b>1.362.326,57</b>
la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
accessorio pro quota 2018 storicizzato							Residuo x 2024	41.094,57	
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Nello specifico, DiSCo intende:

- 1) Procedere allo scorrimento della graduatoria approvata a seguito di concorso pubblico espletato nel 2022 avente ad oggetto la selezione per istruttori “amministrativo- contabile”, **livello C1 per un numero di 15 unità**;
- 2) Procedere allo scorrimento della graduatoria approvata a seguito di concorso pubblico espletato nel 2022 avente ad oggetto la selezione per Funzionari “amministrativo- contabili”, **livello D1 per un numero di 4 unità**;
- 3) Procedere allo scorrimento della procedura attivata per una unità da acquisire tramite “Mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001” per **Funzionario Amministrativo, livello D1, per 1 (una) unità di personale**;
- 4) Procedere all’assunzione dell’unità con profilo di “Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro, al termine del concorso attualmente in atto, ed implementare tale fabbisogno di ulteriori 4 unità per un totale di **un numero di 5 unità**; al quale si intende aggiungere ulteriori posti in aggiunta a quello già bandito;
- 5) Attivare la **una procedura selettiva per una progressione tra Aree dal livello “B” al livello “C”, posizione economica “C1”**, ai sensi del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, già autorizzata nel 2022 dalla Giunta regionale del Lazio.
- 6) Procedere all’assunzione per mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 per **un Dirigente** già in posizione di comando presso l’Amministrazione di DiSCo.

Per quanto attiene all’assunzione dell’unità dirigenziale prevista per il 2023, si fa riferimento a quanto disposto dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019.

La deliberazione afferma il seguente principio di diritto: “I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell’anno precedente, ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente”.

#### 4.2. Reclutamento di personale annualità 2024.

Per l'annualità 2024 le risorse disponibili per l'Amministrazione ammontano ad € 229.699,95 ai quali vanno aggiunte le risorse residue 2023 pari ad € 41.094,57.

La programmazione, sulla base delle risorse disponibili, è riassunta nella tabella 4.2.

						<b>Budget</b>				
						Residuo Budget anni precedenti		41.094,57		
						Budget a disposizione anno in corso		229.699,95		
						Totale a disposizione anno 2024		270.794,52		
<b>DISCO Assunzioni 2024</b>										
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	* media accessorio compreso risultato	L.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale	
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	0,00	
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media** accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi***	Totale individuale	Totale generale	
Comparto										
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00	
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	0,00	
C1	5	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	229.699,95	
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	0,00	
B1	0	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	0,00	
<b>Totale comparto</b>	<b>5</b>								<b>229.699,95</b>	
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014										
**accessorio pro quota 2018 storicizzato								Residuo per 2025		41.094,57
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci										

In particolare, verrebbero acquisite le seguenti unità:

1. 3 istruttori orientamento al lavoro di categoria C1 attingendo dalla graduatoria emanate nel 2023 a seguito di concorso pubblico.
2. 2 istruttori tecnici di categoria C1 attivando una nuova procedura selettiva pubblica.

#### 4.3. Reclutamento di personale annualità 2025.

Per l'annualità 2025 le risorse disponibili sono le seguenti: € 230.210,18 ai quali si aggiungono risorse residue pari ad € 41.094,57.

Il totale delle risorse disponibili è così quantificato in € 271.304,74.

Tabella 4.3.

					Budget	Residuo Budget anni precedenti	41.094,57		
						Budget a disposizione anno in corso	230.210,18		
						Totale a disposizione anno 2024	271.304,74		
DISCO Assunzioni 2025									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	* media accessorio compreso risultato	L.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	0,00
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media** accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi ***	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	0,00
C1	5	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	229.699,95
B3	0	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	0,00
B1	0	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	0,00
Totale comparto	5								229.699,95
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
**accessorio pro quota 2018 storicizzato								Residuo per 2025	41.604,79
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Le risorse disponibili si sostanziano in:

1. Scorrimento delle graduatorie vigenti al momento dell'approvazione del relativo piano del fabbisogno 2023 di livello C1 per 5 unità:
  - a) 3 unità per scorrimento concorso graduatoria figura di istruttore orientamento al lavoro;
  - b) 2 unità per scorrimento concorso graduatoria figura di istruttore tecnico.

## 5. Procedure di reclutamento di personale di qualifica dirigenziale.

Come sopra illustrato, l'Amministrazione di DiSCo ha programmato un ingresso di livello dirigenziale per il periodo 2022-2023 a tempo pieno ed indeterminato. Trattasi della possibilità di trasferimento di personale già in comando ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001. L'ingresso della risorsa è stato programmato per l'annualità 2023.

Fermo restando quanto sopra indicato, l'Amministrazione, nel rispetto della normativa in vigore, continuerà ad utilizzare l'istituto delle assunzioni di livello dirigenziale ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 nel limite già dettato dalla legislazione in vigore per le Regioni e gli Enti locali.

## **6. Procedure di reclutamento di personale non dirigenziale per la programmazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati con risorse comunitarie e per l'attuazione di progetti finanziati PNRR.**

L'Amministrazione di DiSCo deve affrontare due tipologie di funzioni collegate nell'ambito della gestione di progetti e funzioni di matrice regionale.

Da un lato l'Ente deve adempiere ai propri compiti istituzionali per la tutela del Diritto allo Studio descritti nello Statuto e nel Regolamento di Organizzazione nonché nella Legge regionale n. 6/2018, dall'altro deve porre in essere, con particolare attenzione, i progetti finanziati da risorse comunitarie che vengono affidate a DiSCo da parte della Regione Lazio.

In questo secondo ambito, DiSCo gestisce progetti finanziati attraverso il Fondo Sociale Europeo. Negli ultimi anni, al Fondo Sociale Europeo si è aggiunta una nuova fonte di finanziamento, il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione e, per il 2023, è stata trasferita la quota di finanziamenti PNRR ex Decreto Ministeriale 1320/2021.

Sulla possibilità di acquisire personale dedicato alla gestione delle risorse PNRR di cui DiSCo è titolare, l'Amministrazione ha inviato uno specifico parere agli organismi istituzionali deputati.

L'Ente è consapevole delle opportunità offerte dagli artt. 1 e 9 del Decreto Legge n. 80/2021 il quale stabilisce che per la realizzazione di progetti finanziati attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) le Amministrazioni possono, in deroga ai limiti imposti dal Decreto Legge n. 78/2010, assumere personale, anche di livello dirigenziale, con contratti a tempo determinato. Tuttavia, la tipologia di progetti affidati a DiSCo e le disposizioni contenute nella circolare MEF n. 4/2022<sup>15</sup>, resta comunque assoggettata alla autorizzazione dell'Amministrazione Regionale.

È stata già descritta, a livello normativo, la necessità urgente di dare attuazione agli indicati interventi del PNRR contenuti nella misura di investimento 1.7, Missione 4, Componente 1, ai fini del raggiungimento della relativa milestone (M4C1-2) e dei successivi target ad essa associati, relativi all'assegnazione di borse di studio ad almeno 300.000 studenti entro il 31 dicembre 2023 (M4C1-11) e ad almeno 336.000 entro il 31 dicembre 2024 (M4C1-15).

Attraverso il Decreto Ministeriale n. 1320 del 17 dicembre 2021 è stato disciplinato l'incremento del valore delle borse di studio e requisiti di eleggibilità ai benefici per il diritto allo studio di cui al d.lgs. n. 68/2012 in applicazione dell'art. 12 del d.l. 6.11.2021 n. 152.

Il medesimo decreto cita, tra i visti, il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Così come altre Amministrazioni Pubbliche, anche DiSCo avrebbe la necessità di reperire personale Dirigenziale e non dirigenziale per far fronte all'incremento dell'impegno attivato attraverso le risorse del PNRR.

In particolare, si avrebbe la necessità di assumere, ex art. 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 una ulteriore figura dirigenziale da dedicare esclusivamente all'attuazione del PNRR nella parte dedicata agli Enti per il Diritto allo Studio.

---

<sup>15</sup> [https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/04/Circolare-del-18-gennaio-2022-n.-4.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/04/Circolare-del-18-gennaio-2022-n.-4.pdf)

Allo stesso tempo, tale figura, dovrebbe essere supportata, almeno, da 5 esperti di livello D, scelti attraverso selezione pubblica. Di essi, uno dovrebbe ottenere l'incarico di Posizione Organizzativa. Non si arriverebbe, com'è palese, a raddoppiare le possibilità di assunzione ex art. 19, c. 6 D.lgs. n. 165/2001, dato che DiSCo avrebbe, in assenza della normativa speciale sopra richiamata, la possibilità di assumere 2 unità di livello dirigenziale a tempo pieno e determinato. Non ci si troverebbe nel raddoppiare tale capacità, ma ad integrarla con una unica professionalità di tale livello.

Per citare un esempio particolarmente vicino a quello dell'Ente, si può richiamare il Piano Assunzionale della Regione Lazio il quale prevede espressamente l'ingresso di 10 figure di qualifica dirigenziale per l'attuazione dei progetti PNRR di cui 5 con profilo amministrativo e 5 di profilo tecnico.

Sul medesimo filo logico, si inserirebbe la richiesta di questo Ente nel far gravare la spesa per il sopraccitato personale sulle risorse stanziare per l'incremento del numero e dell'importo della borsa di studio agli studenti, italiani ed internazionali.

Si tenga conto che sembrano sussistere tutti i presupposti per tale finanziamento:

- a. Aggiuntività e straordinarietà degli incarichi;
- b. Vincolo di destinazione qualificato e predeterminato;
- c. Etero-finanziamento;
- d. Incremento quali-quantitativo dei servizi connesso a prestazioni di soggetti individuabili e documentabili.

Su quanto sopra descritto, l'Ente ha richiesto apposito parere alla Regione Lazio ed allo Sportello di Supporto del MEF con nota n. 15790 del 28 dicembre 2022 e è in attesa di risposta.

## **7. Assunzioni delle categorie protette.**

Com'è noto, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computarsi nel budget assunzionale incidente sulla quota di turn over del personale previsto dal presente Piano Triennale (art. 3, comma 6, del D.L: n. 90/2014).

Sul punto si dà atto che DiSCo, rispetta le quote imposte dalla normativa vigente in materia.

## **8. Personale in comando.**

A seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 del Decreto Legge 36/2022 l'Ente ha trasferito in entrata ed in uscita tutto il personale in comando sino al 2022. Verranno concluse a breve le operazioni di trasferimento dell'ultima professionalità ancora in comando in entrata.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E RICHIESTA AUTORIZZAZIONE GIUNTA REGIONALE 2023**

Schema riepilogativo:

Anno 2023				Anno 2024				Anno 2025				
<b>A</b>		<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2022)	*	<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2020)			<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2020)			-		
<b>B</b>	n.	Profilo	Assunzioni	Costo	n.	Profilo	Assunzioni	Costo	n.	Profilo	Assunzioni	Costo
	1	Dirigente	Mobilità ex art. 30 Dlgs 165/2001	€ 154.594,19	0	Dirigente			0	Dirigente		-
<b>C</b>		<b>Tot. Dirigenza n. 1 assunzioni</b>	€ 154.594,19	<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>			<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>			-		
		<b>Residuo 2023 dirigenza - da portare sul budget 2024</b>		<b>Residuo 2024 dirigenza - da portare sul budget 2025</b>			<b>Residuo 2025 dirigenza - da portare sul budget 2026</b>			-		

<b>D</b>	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2022 € 1.309.640,72+ € 93.780,42 residuo anno 2022)			€ 1.403.421,14	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2023 € 229.699,95 + € 41.094,57 residuo anno 2023)			€ 270.794,52	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2024 € 230.210,18+ € 41.094,57 residuo anno 2024)			€ 271.304,74
<b>E</b>	n.	Profilo	Assunzioni	Costo	n.	Profilo	Assunzioni	Costo	n.	Profilo	Assunzioni	Costo
	15	C1 Amm.v o	Scor.to Graduatoria 21/22	€ 689.099,86	3	C1 Orient.t o	Scor.to Graduatoria 2023	€ 137.819,97	3	C1 Amm.v o	Scor.to Graduatoria 2023	€ 137.819,97
	1	C1 Orient.t o	Nuovo concorso	€ 45.939,99	2	C1 Tecnico	Nuovo concorso	€ 91.879,98	2	C1 Tecnico	Scor.to Graduatoria 2024	€ 91.879,98
	4	C1 Orient.t o	Scor.to Graduatoria 2023	€ 183.759,96								
	1	C1 Amm.v o	Progressioni Verticali	€ 45.939,99								
	4	D1 Amm.v o	Scor.to Graduatoria 21/22	€ 194.394,06								
	1	D1 Amm.v o	Mobilità ex art. 30 Dlgs 165/2001	€ 48.598,52								
<b>F</b>		<b>Tot. Comparto n. 26</b>		€ 1.207.732,38	<b>Tot. Comparto n. 5</b>		€ 229.699,95	<b>Tot. Comparto n. 5</b>		€ 229.699,95		
		<b>Residuo 2023 comparto - da portare sul budget 2024</b>		€ 195.688,76	<b>Residuo 2024 comparto - da portare sul budget 2025</b>		€ 41.094,57	<b>Residuo 2025 comparto - da portare sul budget 2026</b>		€ 41.604,79		

<b>G</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>	<b>€ 1.403.421,14</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>	<b>€ 229.699,95</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>	<b>€ 229.699,95</b>
<b>H</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2024</b>	<b>€ 41.094,57</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2025</b>	<b>€ 41.094,57</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2026</b>	<b>€ 41.604,79</b>

*\*Deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 17/2019. La deliberazione afferma il seguente principio di diritto: "I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente".*

## Richiesta autorizzazione giunta regionale 2023

<b>ENTE REGIONALE</b>	DiSCo – Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza
-----------------------	--

PROSPETTO A	Risorse finanziarie che si rendono disponibili nell'anno 2022
Valore cessazioni a tempo indeterminato per anno 2022	<b>€ 1.309.640,72- comparto</b>  <b>€ 0,00 - dirigenza</b>
<b>Capienza economica assunzioni per anno 2022</b>	<b>Comparto: € 1.309.640,72</b> <b>€ 1.309.640,72 (100 % cessati 2022).</b>  <b>Dirigenza: € 0,00</b>
<b>Totale budget assunzionale anno 2022</b>	<b>€ 1.403.421,14</b> <b>(comparto + dirigenza)</b>

PROSPETTO B	Pianificazione reclutamento anno 2023	
	Unità da assumere	Onere annuo complessivo
Assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie pregresse relative a procedure già autorizzate	<b>n. 15 C1 Amm.vo</b> <b>n. 4 C1 Orient.to</b> <b>n. 4 D1 Amm.vo</b>	<b>€ 689.099,86 (C1) - comparto</b> <b>€ 183.759,96 (C1) - comparto</b> <b>€ 194.394,06 (D1) - comparto</b>
Assunzione personale interno (progressione tra le aree riservata al personale di ruolo, a seguito di procedura selettiva riservata al personale di ruolo, ex art. 22, comma 15, D.Lgs.vo n. 75/2017) nel triennio	<b>n. 1 C1 Amm.vo</b>	<b>€ 45.939,99 (C1)- comparto</b>
Assunzioni mobilità da amministrazioni che non hanno vincoli specifici nelle assunzioni	<b>n. 1 D1 Amm.vo</b>	<b>€ 48.598,52 (C1)- comparto</b>
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, D.Lgs.vo n. 75/2017	<b>0</b>	
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, D.Lgs.vo n. 75/2017	<b>0</b>	
Altre stabilizzazioni (art. 35, comma 3-bis, D.Lgs.vo n. 165/2001; art. 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125)	<b>0</b>	
Assunzioni su procedure concorsuali a tempo indeterminato da autorizzare nell'anno 2022 comparto	<b>n. 1 C1 Orient.to</b>	<b>€ 45.939,99 (C1)- comparto</b>
Assunzione per Mobilità ex art. 30 Dlgs 165/2001 da autorizzare nell'anno 2023 dirigenti	<b>1</b>	<b>€ 154.594,19</b>
<b>Totale assunzioni (comparto + dirigenza)</b>	<b>n. 27 full-time</b>	<b>€ 1.362.332,57</b> <b>(comparto + dirigenza)</b>