

Allegato A

Ente Regionale per il Diritto allo Studio e la promozione della Conoscenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge
6 agosto 2021, n. 113)*

INDICE

Premessa e riferimenti normativi

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione valore pubblico

2.1.1. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio 2023-2025 (art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244) - Allegato I

2.2. Sottosezione di Programmazione Performance

2.2.1 Performance - PIAO 2023 – 2025 - Allegato II

2.2.2 Piano delle Azioni Positive 2023-2025 - Allegato III

2.2.2.1. Parte I: Normativa e linee di azione del Piano Triennale Azioni Positive

2.2.2.2. Parte II: Elementi di collegamento con il PIAO

2.2.2.3. Parte III: Obiettivi specifici del piano triennale delle azioni positive

2.3 Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 – Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO triennio 2023-2025 - Allegato IV

2.3.1.1. Contesto

2.3.2.2. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione struttura organizzativa

3.2 Sottosezione di programmazione organizzazione di lavoro agile –Allegato V

3.3 Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 Allegato VI

3.3.1. Premessa alla programmazione assunzionale 2023-2025.

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

3.3.3. Procedure di reclutamento ordinario di personale per annualità.

3.3.3.1. Reclutamento di personale annualità 2023.

3.3.3.2. Reclutamento di personale annualità 2024.

3.3.3.3. Reclutamento di personale annualità 2025.

3.3.4. Procedure di reclutamento di personale di qualifica dirigenziale.

3.3.5. Procedure di reclutamento di personale non dirigenziale per la programmazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati con risorse comunitarie.

3.3.6. Assunzioni delle categorie protette.

3.4. Piano triennale della formazione 2023-2025 - Allegato VII.

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo. Mediante il PIAO l'Ente pubblico comunica alla collettività i propri obiettivi e le azioni che verranno realizzate per raggiungerli.

L'attuale Piano risente di alcune apparenti antinomie legislative per quanto attiene ad una razionale consequenzialità di atti ed adempimenti. Infatti, la scadenza del 31 gennaio di ogni anno per la redazione ed approvazione di un documento tanto complesso, sconta la tempistica, diversa, di altri e rilevanti atti che ne dovrebbero integrare l'affidabilità.

Ad esempio l'inserimento nel PIAO del Piano Triennale del Fabbisogno risente dei tempi tecnici necessari all'approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno precedente, nel quale è possibile attestare il rispetto dei limiti di spesa di personale che, com'è noto, è condizione indispensabile per non incorrere nel divieto di porre in essere le azioni ivi previste.

A quanto illustrato, si aggiunge un'ulteriore problematica legata alla mancata approvazione, da parte della Regione Lazio, del proprio Bilancio di previsione che incorpora, in apposita sezione, anche il bilancio di previsione di DiSCo per le annualità 2023-2025.

Per queste motivazioni, l'atto che di seguito si descrive, deve essere necessariamente letto come un documento programmatico posto, almeno, sotto una specifica condizione, ossia l'approvazione del bilancio di previsione della Regione Lazio per il triennio 2023-2025, oltre che all'approvazione del Bilancio consuntivo 2022 da parte dei competenti organi di DiSCo, ivi inclusa la prescritta certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Ente Regionale per il Diritto allo Studio e alla Conoscenza Indirizzo: Via cesare Lollis 24/b, 00185 Roma Codice fiscale/Partita IVA: 08123891007</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:169</p> <p>Telefono: 064970241</p> <p>Sito internet: www.laziodisco.it</p> <p>PEC: protocollo@pec.laziodisco.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>“Linee di indirizzo sulla gestione dell’Ente ed Obiettivi specifici assegnati al Direttore Generale - annualità 2022” di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione di DiSCo n. 19 del 29 aprile 2022 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all’art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 di cui al presente PIAO</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Piano della Performance 2023-2025, di cui alla Determinazione Direttoriale n. Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui al presente PIAO, già inviato al Comitato Unico di Garanzia.</p>
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Rischi corruttivi e trasparenza triennio 2023-2025.</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa, di cui al Decreto n. 11 del 25/11/2022.</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui al presente PIAO e la cui esecutività sarà successiva alla trasmissione dello stesso alle organizzazioni sindacali.</p>
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025</p>
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.</p>	

113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

La Regione Lazio con la Legge regionale 27 luglio 2018 n. 6 “Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione” ha dato vita al nuovo “Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza” (DiSCo) che svolge, ampliandole, le funzioni in precedenza affidate a Laziodisu.

Ai sensi dell'articolo 55 dello Statuto regionale DiSCo è un ente pubblico dipendente della Regione Lazio, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile che svolge le proprie funzioni nell'ambito degli indirizzi indicati dalla Giunta della Regione Lazio e in conformità a quanto stabilito dalla programmazione regionale.

Gli interventi dell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione alla conoscenza – DiSCo sono indirizzati principalmente a:

- assicurare la piena attuazione del decreto legislativo n. 68 del 2012 e del successivo decreto di riforma della materia 1320/2021, per erogare agli studenti universitari tutte le agevolazioni ed i sussidi in esso contenuti, anche attraverso l'incremento delle risorse dedicate al diritto allo studio e alla conoscenza nella Regione Lazio;
- mettere in campo strumenti ordinari e straordinari per la promozione del diritto allo studio e della conoscenza nella Regione Lazio, rivolti a studenti e cittadini in formazione;
- realizzare interventi di forme dirette e indirette di sostegno al reddito del cittadino in formazione;
- promuovere sperimentazioni di nuove forme di welfare studentesco, come i contributi straordinari all'abitare e i sussidi a studenti genitori e lavoratori;
- promuovere la piena integrazione degli studenti diversamente abili e combattere in generale ogni forma di discriminazione attuando pratiche di inclusione e promozione dei soggetti, italiani o stranieri, anche sottoposti a misure restrittive della libertà personale;
- promuovere e sostenere pratiche di autogestione e mutuo sostegno fra gli studenti universitari nelle residenze e nelle strutture dell'Ente;
- promuovere, anche tramite la Consulta, la partecipazione studentesca alla definizione, all'attuazione e alla verifica delle politiche dell'Ente;
- contrastare dispersione scolastica e universitaria;
- sostenere attività culturali e aggregative e potenziare le strutture ricettive per gli studenti fuori sede;
- promuovere politiche di facilitazione e potenziamento dei trasporti per gli studenti pendolari;
- concorrere ad una uniformità delle prestazioni e dei servizi erogati nei diversi atenei del Lazio;

- orientare attivamente gli studenti, in particolare quelli fuori sede, ad accedere ai servizi forniti dal sistema sanitario regionale, all'utilizzo dei consultori, degli sportelli di medicina preventiva e assistenza psicologica;
- orientare gli studenti universitari e i cittadini in formazione a nuove forme di apprendimento per tutto l'arco della vita, all'interno di un sistema integrato e sinergico tra le scuole, le università, gli istituti di alta cultura, i centri di ricerca e innovazione operanti nella Regione;
- orientare e sostenere, in stretta collaborazione con scuole, università, istituti di alta cultura e di ricerca, il *matching* fra domanda e offerta lavorativa;
- promuovere modelli innovativi di orientamento alla formazione professionale, con particolare attenzione alle figure maggiormente richieste dal mercato del lavoro;
- erogare contributi per la mobilità internazionale.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

2.1 Sottosezione di programmazione valore pubblico

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, nella sottosezione di programmazione Valore pubblico sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Non si può non riconoscere che ad oggi la gestione delle performance, nella PA, è eccessivamente autoreferenzialmente con pochi timidi tentativi di apertura alla partecipazione di stakeholder interni ed esterni.

Tali limiti hanno stimolato la ricerca di soluzioni innovative in grado di governare le performance, partendo dallo stato delle risorse come presupposto, facendola tendere al miglioramento degli impatti nelle diverse prospettive del benessere degli utenti (economico, sociale, ambientale e sanitario).

La creazione di Valore Pubblico avviene quando una PA riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione ed a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale (Deidda Gagliardo, 2015, pp. IX–XX; Gobbo et al., 2016, p. 10).

Il dibattito scientifico sembra essere ancora lontano dal definire una metodologia univoca e validata di misurazione a causa della natura caleidoscopica e multidimensionale del Valore Pubblico.

Si può asserire che, per rendere il miglioramento delle performance delle PA maggiormente utile alla crescita dei territori e del Paese, occorre cambiare il paradigma di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione dell'azione pubblica, passando dall'approccio adempimentale (burocrazia della performance) e autoreferenziale (performance per la performance) ad un approccio finalizzato alla creazione di Valore Pubblico a favore dei cittadini di oggi e di domani (management e governance delle performance per il benessere equo e lo sviluppo sostenibile).

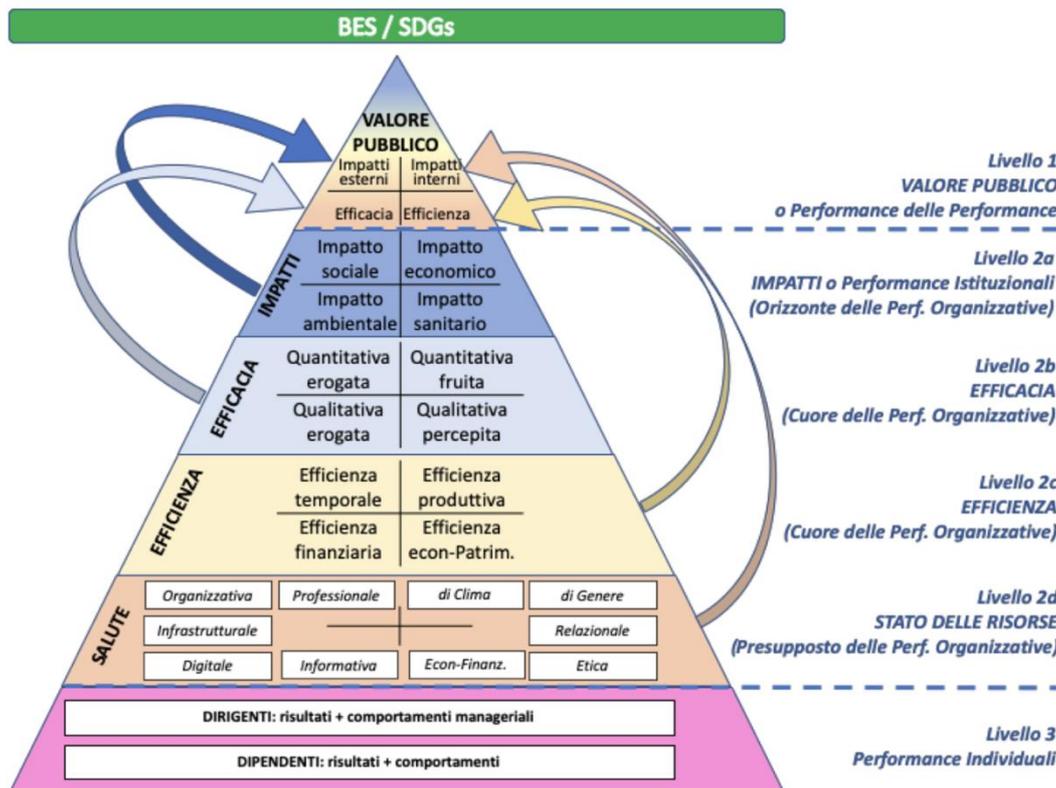
Le Linee Guida nn. 1 e 2/2017 definiscono il Valore Pubblico come “il livello di benessere sociale ed economico [e ambientale] degli utenti e degli stakeholder”, aggiungendo che “l'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti”.

Per evitare che l'inseguimento delle performance attese (individuali organizzative e istituzionali) si trasformi in una serie di attività scomposte, adempimentali e autoreferenziali, occorre mettere a sistema le molteplici performance e governarne, mantenendo le direzioni di movimento (incremento o decremento), in modo funzionale al raggiungimento degli indicatori di benessere e sostenibilità.

Il Valore Pubblico consente di guidare le performance dell'Ente verso i BES e/o gli SDGs perseguiti, divenendo la “stella polare” delle performance.

La “Piramide del Valore Pubblico”, sviluppata da Deidda Gagliardo, consente di governare i flussi di creazione del valore tramite la manovra coordinata degli indicatori contenuti nei vari livelli e nelle varie dimensioni delle performance in direzione funzionale ai BES e/o agli SDGS.

La piramide di valore pubblico (Fonte: Deidda Gagliardo 2002, 2015, 2019, 2020; Papi, 2018)



DiSCo, come ogni Ente che persegue la garanzia dell'esercizio del diritto allo studio delle persone, persegue un valore pubblico inteso come sviluppo della conoscenza, benessere economico, sociale e culturale.

In particolare il valore perseguito è il "Diritto allo studio universitario" rinvenibile, in prima istanza, negli artt. 3 e 34 della nostra Costituzione.

Il secondo comma dell'art. 3 affida alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

L'art. 34, terzo e quarto comma, prevede che i capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi e stabilisce che la Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie e altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.

A seguito della riforma del titolo V della parte II della Costituzione – operata con la L. cost. 3/2001 – la potestà legislativa in materia di diritto allo studio universitario spetta alle regioni, non rientrando né tra le materie di potestà esclusiva dello Stato, né tra quelle di legislazione concorrente. Allo Stato spetta, tuttavia, la competenza legislativa esclusiva relativa alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (art. 117, secondo comma, lett. m), Cost.).

Nel contesto costituzionale descritto, l'art. 5 della L. 240/2010 ha conferito al Governo una delega per la revisione – in attuazione del titolo V – della normativa di principio in materia di diritto allo studio, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitavano l'accesso all'istruzione superiore, e per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) erogate dalle università statali.

In attuazione del Decreto Ministeriale n. 1320/2021 sono state emanate nuove disposizioni in materia di diritto allo studio che prevedono, in aggiunta ai servizi ed agevolazioni già in essere, specifiche agevolazioni in favore delle studentesse iscritte ai corsi di studio in materie S.T.E.M. (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), anche al fine di promuovere ulteriormente l'accesso del genere femminile alla formazione superiore nelle materie scientifiche, riducendo il cosiddetto «gap» di genere in tale ambito, tenuto conto, tra l'altro, che tra gli obiettivi generali del PNRR vi è anche l'obiettivo di rafforzare il sistema di «istruzione STEM, con una forte priorità sulla parità di genere», declinato anche nella misura di investimento M4C1.3.

La legge regionale del Lazio n. 6 del 2018 ha conferito a DiSCo, ulteriori competenze che travalicano i consueti limiti del Diritto allo Studio universitario affidando all'Ente ulteriori compiti e funzioni.

2.1.1. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio 2023-2025 (art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244) – Allegato I

Ai fini della predisposizione del Piano per il triennio 2023-2025, si è proceduto in prima istanza a considerare la ricognizione delle dotazioni strumentali, anche informatiche, in uso all'interno degli uffici.

Nel corso degli ultimi anni, si è proceduto all'ammodernamento del parco macchine con l'intento di bilanciare le crescenti necessità dei nuovi applicativi ed il grado di obsolescenza delle apparecchiature, con i basilari principi di economicità, valutando, per ogni singolo caso, la migliore strategia.

Nel periodo di riferimento del presente documento non sono previsti sostanziali investimenti in stampanti e scanner se non per far fronte ad episodici guasti o rotture che eventualmente potrebbero palesarsi. Verrà invece valutata la sostituzione delle fotocopiatrici multifunzione a noleggio attualmente a disposizione dell'Ente a causa dell'obsolescenza.

Sulla base della stima dei fabbisogni strumentali, delle soluzioni organizzative che si prevede di attuare, nonché del grado di obsolescenza dei beni componenti le postazioni di lavoro, le dotazioni strumentali da acquistare e/o noleggiare nel triennio considerato, risultano pertanto stimate come segue:

Apparecchiature Informatiche	2023	2024	2025
Postazioni di lavoro fisse	30	30	30
PC Portatili	20	20	20
Licenze software (varie)	30	30	30
Sistema Webconference	1	0	0
Access Point 4G per connettività mobile	2	1	1
Apparati HW per sala server	10	5	4
Telefoni voip	170	0	0
Apparati wifi	30	30	0

2.2. Sottosezione di programmazione performance

2.2.1 Performance – PIAO 2023/2025 - Allegato II

Gli obiettivi e le strategie

Le “Linee di indirizzo sulla gestione dell’Ente ed Obiettivi specifici assegnati al Direttore Generale - annualità 2022” sono state approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 29 aprile 2022 e vengono, di seguito, graficamente rappresentate:



La rappresentazione sopra riportata è redatta in base alle linee strategiche in base alle quali è stato elaborata la Sezione Performance 2023-2025, nella quale sono stati programmati gli obiettivi, le fasi con i relativi tempi di realizzazione e gli indicatori di misurazione da assegnare ai dirigenti di area.

I citati obiettivi intersecano e influiscono in via diretta sul “Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell’Ente DiSCo”, in osservanza della normativa vigente in materia.

In particolare, come ben chiarito anche dal “Sistema di misurazione e valutazione del personale 2022”, la performance individuale è intesa quale contributo fornito dai dipendenti dell’Ente (sia dirigenziale che di categoria), rispetto all’andamento generale dell’azione amministrativa. La valutazione di tale performance si basa su due fattori fondamentali: il grado di realizzazione degli obiettivi (anche detta performance operativa) ed i comportamenti organizzativi.

Di seguito si riporta l’albero della performance, in cui, rispetto a ciascuna macro strategia dell’Amministrazione, sono riportati gli obiettivi operativi di area.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

PP01 - MODERNIZZAZIONE DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA - Attuazione delle politiche per il sostegno del diritto allo studio e la diffusione della conoscenza

OS01 - RIORGANIZZARE E SEMPLIFICARE - Riassetto dell'organizzazione interna con finalità di ampliamento degli ambiti di organizzazione orizzontale e cross-function anche attraverso l'attuazione di specifici processi formativi

Area	Obiettivo Operativo
A01 Bilancio	A1.07 - DEBITI COMMERCIALI DI DISCO - Riduzione dei debiti commerciali di DiSCO attraverso l'aggiornamento della piattaforma di certificazione del credito aggiornando la situazione dal 2022 e retro
A01 Bilancio	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio con i referenti di area tale da garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A01 Bilancio	TRA7.22 - CHECK LIST (Trasversale tra A07 come capo progetto e A01) - Migliorare la qualità degli atti amministrativi attraverso un sistema di check list volte alla verifica preventiva della correttezza e adeguatezza degli atti amministrativi
A02 Risorse Umane	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A02 Risorse Umane	TRA2.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG) - Redazione e presentazione della proposta di revisione del regolamento degli incentivi per le funzioni tecniche alla luce del nuovo codice degli appalti
A02 Risorse Umane	TRDG.24 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (Trasversale tra DG come capo progetto, A02 e A07) - Redazione e presentazione per quanto di competenze della proposta dei contenuti relativi alla sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" e della sezione "Gestione delle Risorse Umane" da inserire nella nuova formulazione del piano integrato attività e organizzazione (PIAO)
A02 Risorse Umane	TRDG.25 - CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI COMPARTO (Trasversale tra DG come capo progetto e Area A02) - Applicazione di una parte del CDI comparto, con particolare riferimento agli incarichi di elevata qualificazione
A03 Gare e Contratti	A3.05 - NUOVO CODICE DEGLI APPALTI - Adattamento delle procedure di affidamento dell'ente alle disposizioni contenute nel nuovo codice degli appalti
A03 Gare e Contratti	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A03 Gare e Contratti	TRA2.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG) - Redazione e presentazione della proposta di revisione del regolamento degli incentivi per le funzioni tecniche alla luce del nuovo codice degli appalti
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel

	governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A06 FSE e progetti speciali	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A07 Affari legali e recupero crediti	A7.18 - ANALISI CONTESTO ESTERNO SEZ. ANTICORRUZIONE DEL PIAO - Costituzione di un tavolo di lavoro trasversale tra le amministrazioni del territorio al fine di elaborare l'analisi del contesto esterno della sezione anticorruzione del PIAO congiunta
A07 Affari legali e recupero crediti	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A07 Affari legali e recupero crediti	TRA7.22 - CHECK LIST (Trasversale tra A07 come capo progetto e A01) - Migliorare la qualità degli atti amministrativi attraverso un sistema di check list volte alla verifica preventiva della correttezza e adeguatezza degli atti amministrativi
A07 Affari legali e recupero crediti	TRDG.24 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Trasversale tra DG come capo progetto, A02 e A07) - Redazione e presentazione per quanto di competenze della proposta dei contenuti relativi alla sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" e della sezione "Gestione delle Risorse Umane" da inserire nella nuova formulazione del piano integrato attività e organizzazione (PIAO)
A08 ICT e innovazione processi	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
A09 Affari Generali	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
DG Direttore generale	TRA2.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG) - Redazione e presentazione della proposta di revisione del regolamento degli incentivi per le funzioni tecniche alla luce del nuovo codice degli appalti
DG Direttore generale	TRDG.24 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Trasversale tra DG come capo progetto, A02 e A07) - Redazione e presentazione per quanto di competenze della proposta dei contenuti relativi alla sezione "Valore Pubblico,

	Performance e Anticorruzione" e della sezione "Gestione delle Risorse Umane" da inserire nella nuova formulazione del piano integrato attività e organizzazione (PIAO)
DG Direttore generale	TRDG.25 - CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI COMPARTO (Trasversale tra DG come capo progetto e Area A02) - Applicazione di una parte del CDI comparto, con particolare riferimento agli incarichi di elevata qualificazione
PT01 Roma Città metropolitana	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
PT02 Presidio Meridionale	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
PT03 Presidio Settentrionale	TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree) - Condivisione di un sistema di gestione del bilancio in grado di garantire autonomia e indipendenza nel governo delle risorse finanziarie di competenza da parte di ciascuna Area nei momenti della redazione del bilancio preventivo, variazione di bilancio e riaccertamento dei residui attivi e passivi
OS02 - PIÙ QUALITÀ, PIÙ SERVIZI - Revisione dei processi produttivi in una logica di "lean organization" e verifica della qualità dei servizi	
Area	Obiettivo Operativo
A02 Risorse Umane	A2.05 - ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA DIPENDENTI - Stipula di convenzione per assicurazione sanitaria integrativa a favore del personale dipendente
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	A4.07 - FONDI DEL PNRR - BENEFICI AGLI STUDENTI - Applicazione del Decreto Ministeriale MIUR n. 1320 del 17 dicembre 2021 il quale apporta rilevanti modifiche al sistema di riconoscimento dei benefici agli studenti in materia di Diritto allo Studio e prevede il trasferimento di risorse del PNRR alle istituzioni deputate al riconoscimento dei benefici agli studenti. Tale istituzione, per la Regione Lazio è identificata nell'Ente DiSCo
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TRA4.28 - CAF CONVENZIONATI (Trasversale tra A04 come capo progetto, A6 e A9) - Per agevolare gli studenti nella redazione e certificazione dei documenti necessari alla presentazione della domanda di accesso ai servizi erogati da DiSCo è necessario incrementare il numero dei Centri di Assistenza Fiscale convenzionati
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	A5.11 - HUB CULTURALE MONTE DELLE CAPRE - Realizzazione hub culturale Monte delle Capre
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	A5.12 - NETWORKING PER STUDENTI IN VIA DEI SARDI - Realizzazione networking per studenti in via dei sardi
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	TRDG.16 - AUMENTO NUMERO POSTI ALLOGGIO E TUTELA DELLA SICUREZZA NELLE RESIDENZE DELL'ENTE. BANDO 338 - PNRR PER LA REALIZZAZIONE DI NUOVE RESIDENZE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5) - Finalizzazione delle candidature a valere sul Bando Legge 338 (PNRR) disposte dalla Giunta Regionale per l'anno 2022
A06 FSE e progetti speciali	A6.07 - SPORTELLI/SEDI PORTA FUTURO LAZIO - Apertura di ulteriori n. 2 sportelli/sedi Porta Futuro Lazio

A06 FSE e progetti speciali	TRA4.28 - CAF CONVENZIONATI (Trasversale tra A04 come capo progetto, A6 e A9) - Per agevolare gli studenti nella redazione e certificazione dei documenti necessari alla presentazione della domanda di accesso ai servizi erogati da DiSCo è necessario incrementare il numero dei Centri di Assistenza Fiscale convenzionati
A09 Affari Generali	A9.05 - CONVENZIONE/PROTOCOLLO DI INTESA CON GARANTE DEI DETENUTI - Convenzione/Protocollo di Intesa con Garante dei Detenuti della Regione Lazio e il Ministero della Giustizia e Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria - Provveditorato Regionale del Lazio, Abruzzo e Molise
A09 Affari Generali	A9.06 - CONVENZIONE CON ATAC - Convenzione con ATAC per la consultazione diretta degli elenchi Studenti vincitori di borsa di studio e/o posto alloggio erogati da DiSCo al fine di garantire un rapido accesso nel pieno rispetto del d.P.R. n. 445 del 2000
A09 Affari Generali	TRA4.28 - CAF CONVENZIONATI (Trasversale tra A04 come capo progetto, A6 e A9) - Per agevolare gli studenti nella redazione e certificazione dei documenti necessari alla presentazione della domanda di accesso ai servizi erogati da DiSCo è necessario incrementare il numero dei Centri di Assistenza Fiscale convenzionati
DG Direttore generale	TRDG.16 - AUMENTO NUMERO POSTI ALLOGGIO E TUTELA DELLA SICUREZZA NELLE RESIDENZE DELL'ENTE. BANDO 338 - PNRR PER LA REALIZZAZIONE DI NUOVE RESIDENZE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5) - Finalizzazione delle candidature a valere sul Bando Legge 338 (PNRR) disposte dalla Giunta Regionale per l'anno 2022
PT01 Roma Città metropolitana	PT1.04 - CUCINE COMUNI NELLE RESIDENZE - Realizzazione di cucine comuni nelle residenze la cui sede è lontana dalle mense
PT02 Presidio Meridionale	PT2.06 - ASSISTENZA MEDICA AGLI STUDENTI - Convenzione con il SSN per assistenza medica agli studenti fuori sede presso il PTLM e presso la sede di Frosinone
PT02 Presidio Meridionale	PT2.09 - PUNTO RISTORO FROSINONE - Creazione del punto di ristoro presso la sede di Frosinone
PT03 Presidio Settentrionale	PT3.14 - CAMPO DA PADEL - Progettazione e realizzazione di un campo da Padel presso la zona verde del complesso di Via Cardarelli
PT03 Presidio Settentrionale	PT3.15 - PROTOCOLLO UNIVERSITA' DELLA TUSCIA - Potenziamento dei servizi agli studenti attraverso stipula di un protocollo d'intesa tra DiSCo e l'Università della Tuscia
OS03 - MISURARE PER MIGLIORARE - Introduzione di tecniche di controllo di gestione sulla scorta della revisione della contabilità in termini analitici	
A01 Bilancio	A1.06 - INVENTARIO BENI MOBILI - Aggiornamento straordinario dell'inventario beni mobili attraverso la ricognizione e catalogazione dei beni presenti in tutte le strutture dell'Ente DiSCo
A09 Affari Generali	A9.07 - RILEVAZIONE DELLA QUALITA' PERCEPITA PER I SERVIZI RISTORAZIONE E ABITATIVO - Numero 2 rilevazione di customer satisfaction rispetto al livello di soddisfazione degli studenti per il servizio ristorazione e il servizio abitativo
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TRA6.01- PIANO RISORSE COMUNITARIE (Trasversale tra A06 come capo progetto e A04) – Corretta rendicontazione e sua tempistica efficace.
A06 FSE e progetti speciali	TRA6.01- PIANO RISORSE COMUNITARIE (Trasversale tra A06 come capo progetto e A04) – Corretta rendicontazione e sua tempistica efficace.
OS04 - L'INNOVAZIONE NEI PROCESSI - Piano di e-government e revisione dei sistemi informativi	
A01 Bilancio	TRA4.29 - RECUPERO TASSA REGIONALE (Trasversale tra A04 come capo progetto e A01) - Verifica e controllo dell'effettivo trasferimento della tassa regionale introitata dalle Università a favore dell'Ente ed introduzione dello strumento della convenzione per regolare tutti i rapporti tra DiSCo e gli Atenei, pubblici e privati

A01 Bilancio	TRA8.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01) - Per la gestione dei benefici agli studenti è necessario creare l'interoperatività delle banche dati che gestiscono le informazioni nello svolgimento dei diversi procedimenti amministrativi afferenti alle diverse Aree dell'Ente
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TRA4.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08) - Reingegnerizzazione ed efficientamento del sistema di ticketing degli studenti finalizzato a diminuire i tempi di risposta all'utenza
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TRA4.29 - RECUPERO TASSA REGIONALE (Trasversale tra A04 come capo progetto e A01) - Verifica e controllo dell'effettivo trasferimento della tassa regionale introitata dalle Università a favore dell'Ente ed introduzione dello strumento della convenzione per regolare tutti i rapporti tra DiSCo e gli Atenei, pubblici e privati
A04 Borse di studio e sussidi agli studenti	TRA8.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01) - Per la gestione dei benefici agli studenti è necessario creare l'interoperatività delle banche dati che gestiscono le informazioni nello svolgimento dei diversi procedimenti amministrativi afferenti alle diverse Aree dell'Ente
A08 ICT e innovazione processi	A8.04 - INTEROPERABILITA' DATA BASE DELL'ENTE CON I DATA BASE DEGLI ATENEI UNIVERSITARI - Creare interoperabilità dei data base dell'ente in materia di popolazione studentesca con i data base degli atenei universitari
A08 ICT e innovazione processi	A8.10 - INTERSCAMBIO DATI VERIFICA ISCRIZIONE E MERITO - Avvio sperimentazione interscambio dati per verifica iscrizione e merito con le Università convenzionate
A08 ICT e innovazione processi	TR.14 - BANDO CONTRIBUTO ABITATIVO (Trasversale tra A08 come capo progetto e A06) - Creazione di una piattaforma online per l'informatizzazione del modulo di richiesta di accesso al bando contributo abitativo nel rispetto della normativa di riferimento e degli aggiornamenti necessari dei format utilizzati per la presentazione delle domande
A08 ICT e innovazione processi	TRA4.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08) - Reingegnerizzazione ed efficientamento del sistema di ticketing degli studenti finalizzato a diminuire i tempi di risposta all'utenza
A08 ICT e innovazione processi	TRA8.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01) - Per la gestione dei benefici agli studenti è necessario creare l'interoperatività delle banche dati che gestiscono le informazioni nello svolgimento dei diversi procedimenti dell'Ente
DG Direttore generale	TRDG.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08) - Reingegnerizzazione ed efficientamento del sistema di ticketing degli studenti finalizzato a diminuire i tempi di risposta all'utenza
OS05 - PATRIMONIO IMMOBILIARE: RISORSA DA VALORIZZARE - Valorizzazione del patrimonio immobiliare e piano di riassetto e dislocazione degli uffici	
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	A5.04 - RESIDENZA NORA FEDERICI - Lavori di ristrutturazione per la prevenzione e il rispetto delle norme antincendio e l'efficientamento energetico della residenza Nora Federici
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	A5.13 - IMPIANTI FOTOVOLTAICI RESIDENZE DI VALLERANELLO E PONTE DI NONA - Riduzione costi per energia elettrica - realizzazione di impianti fotovoltaici presso la residenza Ponte di Nona e revisione e completamento degli impianti fotovoltaici presso la residenza Valleranello
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	TRDG.15 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEO LA SAPIENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5) - Completamento edificio della Residenza Universitaria SDO Petralata in correlazione con gli interventi di Sapienza ed eventuale progetto aggiuntivo della Regione Lazio

A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	TRDG.27 - RESIDENZA PADIGLIONE 10 DI SANTA MARIA DELLA PIETA' (Trasversale tra DG come capo progetto e A05) - Aumento numero posti alloggio per la realizzazione della residenza presso il padiglione 10 di Santa Maria della Piet'
A05 Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	TRDG.28 - BANDO 338 - PNRR RESIDENZA PALAZZINA B INPS LARGO DELLE SIRENE OSTIA (Trasversale tra DG come capo progetto e A05) - Aumento numero posti alloggio bando 338 - PNRR per la realizzazione della residenza presso la palazzina b INPS Largo delle Sirene Ostia
DG Direttore generale	TRDG.15 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEO LA SAPIENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5) - Completamento edificio della Residenza Universitaria SDO Petralata in correlazione con gli interventi di Sapienza ed eventuale progetto aggiuntivo della regione Lazio
DG Direttore generale	TRDG.27 - RESIDENZA PADIGLIONE 10 DI SANTA MARIA DELLA PIETA' (Trasversale tra DG come capo progetto e A05) - Aumento numero posti alloggio per la realizzazione della residenza presso il padiglione 10 di Santa Maria della Piet'
DG Direttore generale	TRDG.28 - BANDO 338 - PNRR RESIDENZA PALAZZINA B INPS LARGO DELLE SIRENE OSTIA (Trasversale tra DG come capo progetto e A05) - Aumento numero posti alloggio bando 338 - PNRR per la realizzazione della residenza presso la palazzina b INPS Largo delle Sirene Ostia
PT01 Roma Città metropolitana	PT1.07 - MONOBLOCCHI CUCINA RESIDENZE DI PONTE DI NONA E VALLERANELLO - Sostituzione dei monoblocchi cucina nelle residenze di Ponte di Nona e Valleranello
PT03 Presidio Settentrionale	PT3.13 - ALLOGGI PER STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI - Interventi manutentivi riguardanti gli impianti idrici e sanitari, nonchè la tinteggiatura di parti ammalorate degli alloggi destinati ai portatori di handicap, volti al ripristino della capacità recettiva della residenza di Via Cardarelli

2.2.2 Piano delle azioni positive 2023-2025 – Allegato III

2.2.2.1. Parte I: Normativa e linee di azione del Piano triennale delle Azioni Positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive costituisce un documento di natura programmatica, orientato a introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che esplicita in maniera chiara gli obiettivi, i tempi e i risultati attesi, per realizzare strategie e progetti preordinati a riequilibrare le situazioni di disegualianza delle condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. L'articolo 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Il richiamo all'art. 3 co. 2 Cost. (nell'affermazione del principio di uguaglianza sostanziale) è evidente. Dette misure debbono essere strutturate sulla base di piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione. Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale e in ossequio, invece, al principio di uguaglianza sostanziale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

2.2.2.2. Parte II: Il collegamento con il PIAO

L'art. 6 del D.L. n. 80/21 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, precedentemente, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento. In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- il piano della performance,
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- il piano dei fabbisogni di personale,
- il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA),
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Oltre a ciò, il PIAO deve avere alcuni contenuti necessari e ulteriori. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Attraverso un approccio integrato, teso a realizzare una strategia non solo virtuosa, ma coerente sul piano dell'organizzazione, il PAP è redatto in coerenza rispetto ai principi e obiettivi incardinati nel PIAO, al fine di pervenire a un modello di amministrazione rispondente tanto ai canoni dell'art. 97 Cost., quanto in linea con le nuove sfide offerte dal mutato quadro sociale, tecnologico, culturale.

2.2.2.3. Parte III: Obiettivi specifici del Piano triennale delle Azioni Positive

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, stante la volontà di rispondere efficacemente tanto alla normativa comunitaria e nazionale in materia di eguaglianza di genere e pari opportunità, quanto alle sfide che il nuovo quadro socio-culturale impone, conferma l'attenzione dedicata nel precedente Piano ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

In coerenza con le Linee di Azione di cui alla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica n. 2/2019, DiSCo ha individuato obiettivi specifici, suddivisi per tematiche e aree.

Nell'ultimo biennio DiSCo si è dotato di unità di personale di età compresa tra i 20 e 40 anni e ha avviato una pluralità di procedure di reclutamento del personale, al fine di modificare la composizione

generazionale dei/delle dipendenti, favorendo tanto lo scambio inter-generazionale, quanto l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Nel nuovo PAP, si è inserito un ambito di intervento relativo al rapporto intergenerazionale, con azioni mirate per agevolare la comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro e le esigenze di una paternità/maternità attiva, valorizzando e sostenendo lo scambio di esperienze tra generazioni di lavoratori e lavoratrici.

Il PAP sarà monitorato e gestito dal CUG, coordinato dalla Direzione Generale in collaborazione l'Area Risorse Umane, nonché con il supporto dei vertici dell'Amministrazione.

Le risorse finanziarie saranno previste in parte nel capitolo di Bilancio all'uopo predisposto.

Le tematiche e le azioni

Area Formazione				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate nella carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea	Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e Funzionari dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la consulenza di una organizzazione e/o ente che si occupa principalmente delle tematiche			
	Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolto a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico, anche tramite ticket, (sportelli, uffici Borse di Studio) e in particolare per i dipendenti delle Residenze Universitarie	5	5	5
Formazione e auto-formazione delle componenti del CUG	Corsi e momenti di auto-formazione in merito ai seguenti temi			
	Ruolo e compiti del CUG e dei componenti dell'organismo	5	5	5
	Accoglienza e ascolto	1	1	1
	Aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria	1	1	1
	Contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere	1	1	1
	Gestione dei conflitti	2	2	2
	Tematiche specifiche in base alla realtà aziendale	2	2	2
	I materiali elaborati saranno messi a disposizione di colleghi e colleghe attraverso la pubblicazione sull'area del CUG nella Intranet	SI	SI	SI
Abbattimento del tasso di conflittualità nell'ente	Formazione rivolti ai Dirigenti e Funzionari sulla tematica della	5	5	5

	mediazione del Conflitto in ambito organizzativo			
Area Sensibilizzazione sulle pari opportunità				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Sensibilizzare ed informare il personale e l'Amministrazione sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso la comunicazione e l'aggiornamento	Sensibilizzare l'amministrazione in merito all'adozione di un linguaggio di genere nella redazione di atti, documenti, determinazioni	3	3	3
	Diffusione attraverso la rete intranet di buone prassi	SI	SI	SI
	Inserimento di un modulo obbligatorio sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione anche correlati alle progressioni di carriera.	SI	SI	SI
	Implementazione del lavoro di rete con i CUG di Regione e Università e con la Consigliera delle Pari Opportunità della Regione Lazio	SI	SI	SI
	Approvazione del nuovo Codice di Comportamento, contenente un focus specifico in tema di pari opportunità	SI	SI	SI
	Promuovere l'informazione e la visibilità del CUG mediante materiali diffusi attraverso la rete intranet e attraverso la promozione di incontri ad hoc	SI	SI	SI
Area sensibilizzazione sulla violenza di genere				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Aumentare la consapevolezza in merito alle tematiche della violenza di genere	Promuovere tra il personale la conoscenza delle linee guida contro la violenza sulle donne in collaborazione con Enti e/o organizzazioni e associazioni che se ne occupino	SI	SI	SI
	Previsione, nel nuovo Codice di Comportamento, di previsioni ad hoc in tema di violenza di genere	SI	SI	SI

	Organizzazione di incontri con esperti/esperte in materia e con Associazioni impegnate nel contrasto alla violenza di genere rivolti a donne e uomini dell'Ente	SI	SI	SI
Area benessere Lavorativo				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Aumentare la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli	Interventi di sensibilizzazione prevenzione e modalità di gestione dello Stress Lavorativo e del <i>burnout</i>	1	1	1
	Attivazione sportello <i>anti mobbing</i>			
	Intensificazione delle attività in contrasto del fumo negli ambienti di Lavoro			
	Rassegna cinematografica e/o incontri su mobbing e discriminazione	1	1	1
	Sottoscrizione di convenzioni con strutture sanitarie e/o ludico ricreative sportive			
	Diffusione attraverso la rete intranet di materiale relativo a semplici esercizi di stretching/mobilità "da scrivania", spiegati in modo semplice e corredati da immagini utili per una corretta esecuzione. Interventi di ergonomizzazione delle postazioni di lavoro	1	1	1
	Individuazione di spazi interni ed esterni dell'Amministrazione per la consumazione dei pasti da parte di coloro che non usufruiscono del servizio mensa, anche alla luce della fine dello stato di emergenza da covid-19	1	1	1
	Previsione, nel prossimo capitolato per l'appalto della mensa, di specifiche clausole per la somministrazione di pasti da asporto per i dipendenti con specifiche esigenze (celiachia, vegetariani, vegani, ecc...)			
	Realizzazione di eventi di socializzazione tra il personale (Festa dei bambini, brevi gite, visite a mostre, ecc..), anche alla luce della fine dello stato di emergenza da Covid-19	1	1	1

	Individuazione presso ogni sede territoriale di uno spazio per la realizzazione del <i>bookcrossing</i> aziendale	1	1	1
Area studi e indagini				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Individuazione dei fabbisogni e della composizione dell'ente per la realizzazione del Prossimo Piano delle azioni positive	Aggiornamento delle rilevazioni statistiche con elaborazione grafica dei dati relativi al personale, scorporati per sesso età e qualifica	SI	SI	SI
	Studio su buone prassi relative a forme di conciliazione vita/lavoro (smart working, ecc.)	SI	SI	SI
Area Organizzazione e Conciliazione vita/lavoro				
Obiettivi	Azioni	2023	2024	2025
Progettazione condivisa di azioni sistemiche che riducano lo stress derivante dalla necessità di conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini	Promuovere incontri specifici con le OO.SS. in merito alla modalità di fruizione delle nuove opportunità di flessibilità e conciliazione lavoro e vita, in particolare attraverso gli istituti dello smart working, della Banca ore, ecc. e per evitare che periodi di assenza per malattia, maternità, paternità, studio, aspettativa possano incidere negativamente sulle progressioni di carriera	1	1	1
	Accompagnare il reinserimento lavorativo del personale che rientra dalla maternità e/o paternità o da assenza prolungata	1	1	1
	Previsione della figura del Tutor presso ogni Area per favorire l'accompagnamento del Nuovo dipendente (mobilità, comando, nuova assunzione) nella realtà organizzativa di DiSCo e per la comprensione delle procedure in essa adottate			
	Realizzazione in collaborazione con l'Ufficio risorse umane di apposite informative, (da pubblicarsi sulla rete intranet), relativamente a congedi parentali e altre opportunità di	1	1	1

	conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro			
	Sostegno all'Amministrazione per l'attivazione di convenzione con: asili nido limitrofi al luogo di lavoro, campi scuola, ludoteche, centri estivi, associazione babysitter e badanti			

In ottemperanza agli obblighi previsti dalla direttiva n.2/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero della Funzione Pubblica, Il Direttore Generale ha provveduto alla richiesta di parere al Presidente del C.U.G. e lo stesso non ha formulato osservazione alcuna.

2.3 Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO triennio 2023 – 2025 – Allegato IV

2.3.1.1. Contesto

La Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, è stata elaborata tenendo conto dei principi, ormai consolidati, desunti dal quadro normativo di riferimento, vigente in materia di anticorruzione, e dalle indicazioni fornite dall'ANAC nei Piani Nazionali Anticorruzione sin qui adottati e da tutta la produzione di linee guida, vademecum e di atti di indirizzo adottati dall'Autorità.

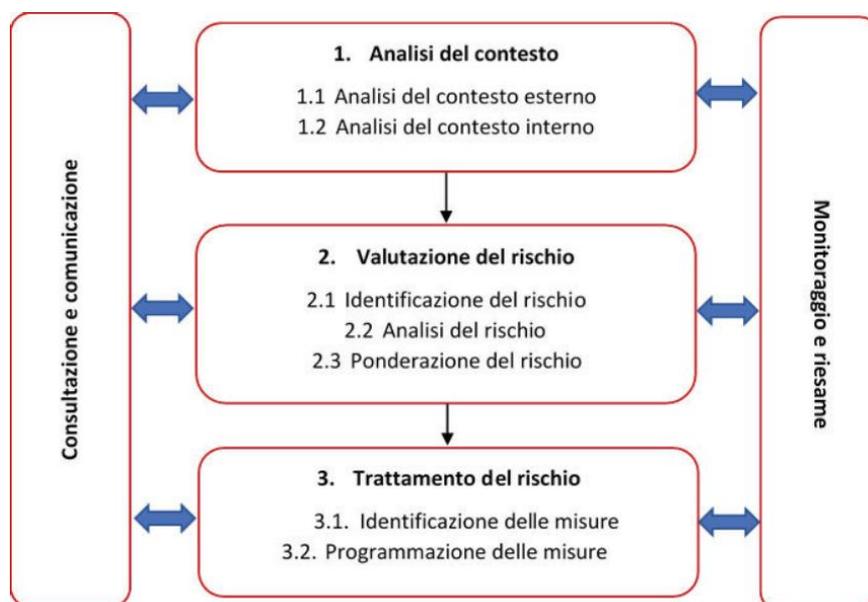
Il succitato quadro normativo si è arricchito delle novità introdotte dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e per l'efficienza della giustizia), convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'iter attuativo del PIAO, ha avuto il suo epilogo con l'adozione del DPR del 24/06/2022 n. 81, chiamato a riorganizzare l'assetto normativo per renderlo conforme alla nuova disciplina del PIAO e del Decreto Ministeriale chiamato a fornire le indicazioni per la redazione del PIAO.

Ultimo, ma non meno importante, il PNA 2022 – 2024, approvato dal Consiglio dell'ANAC, in data 16 novembre 2022.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) continua pertanto ad essere punto di riferimento per l'elaborazione della strategia anti corruttiva dell'Ente, nella misura in cui fornisce le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi cui le Pubbliche Amministrazioni devono ispirarsi, desumendo tali indicazioni metodologiche dagli standard internazionali elaborati in materia di gestione del rischio in particolare lo Standard ISO 31000:2009 che prevede il “Processo di gestione del rischio” sia articolato nelle fasi così rappresentate:

1. Analisi del contesto;
2. Valutazione del rischio;
3. Trattamento del rischio.



2.3.2.2. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

La definizione di “Piano Nazionale Anticorruzione – PNA” rappresenta il documento di indirizzo metodologico che la Pubblica Amministrazione è tenuta a seguire per l’elaborazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. La riforma avviata dalla L. 190 del 2012 è resa operativa, infatti, dai Piani Nazionali Anticorruzione adottati da ANAC, sentiti il Comitato interministeriale e la Conferenza unificata, in quanto costituiscono atti di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il PNA ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Esso, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l’indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione. Il PNA costituisce un supporto nella gestione del rischio all’interno di ciascuna realtà organizzativa e i principi in esso espressi sono desunti da Standard internazionali di gestione del rischio.

Il primo elemento su cui si focalizzerà l’attenzione “è un elemento di principio” laddove si chiarisce che, l’Autorità ha predisposto il nuovo PNA 2023-2025 alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione struttura organizzativa

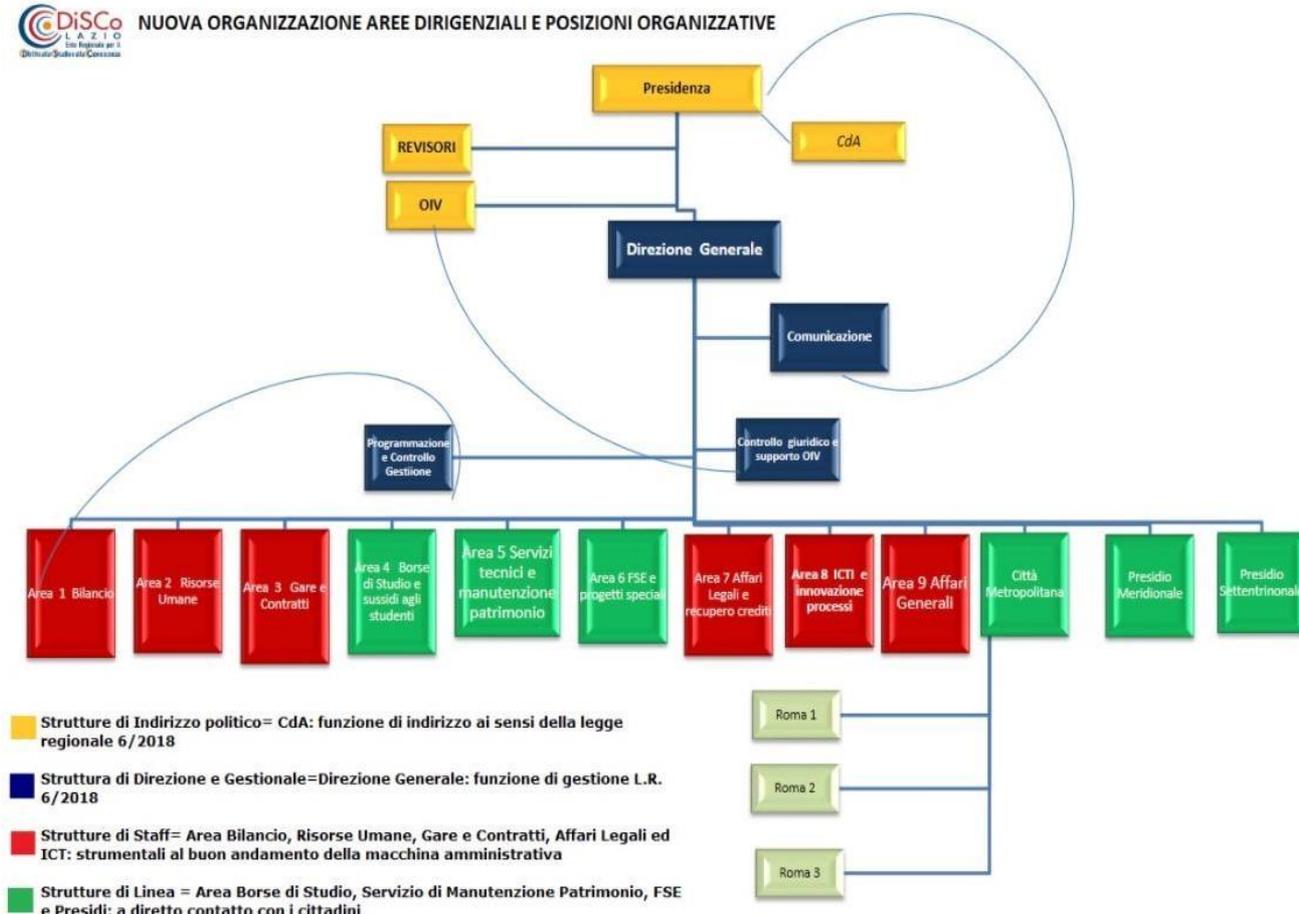
La necessità di garantire l’attuazione coordinata degli interventi, dei servizi e delle prestazioni in favore di tutti gli studenti ha dato luogo all’esigenza di rimodellare la struttura dell’Ente agli obiettivi e alle modalità di lavoro e alle funzioni di programmazione e controllo che emergono dalla normativa vigente.

DiSCo è articolato in una Direzione Generale, in nove Aree che costituiscono una sub-articolazione della Direzione Generale in ragione della complessità organizzativa e/o funzionale e dell'eterogeneità delle funzioni attribuite alla stessa e nei tre Presidi territoriali di Roma Città metropolitana, Lazio settentrionale e Lazio meridionale, con le Unità operative in cui questi ultimi sono suddivisi, funzionali alle attività dell'Ente medesimo.

L'attuale organizzazione ha come obiettivo ultimo la costruzione di un sistema amministrativo che, in linea con la programmazione Regionale, sia in grado di garantire una migliore qualità possibile degli interventi realizzati e dei servizi e prestazioni erogate.

Di seguito si riporta l'organizzazione funzionale dell'Ente DiSCo approvata con Decreto n. 11 del 25 novembre 2022.

NUOVA ORGANIZZAZIONE AREE DIRIGENZIALI E POSIZIONI ORGANIZZATIVE



3.2 Sottosezione di Programmazione Organizzazione di Lavoro Agile – Allegato V

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” che con l’art. 14 “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*” stabilisce che “*le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera*”.

Il lavoro agile nell’Ente DiSCo è stato introdotto con circolare n.2/2020, prot. n. 148573 del 09.03.2020, a seguito delle misure adottate dal Consiglio dei Ministri per far fronte all’emergenza epidemiologica da COVID-19, che hanno qualificato il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Con comunicazione del 5 marzo 2020, DiSCo ha richiesto a tutti i livelli dirigenziali la redazione di una puntuale analisi in ordine alle procedure amministrative “smartizzabili”.

Sulla base delle risultanze di tali rilevazioni è stata prevista la sottoscrizione di apposita modulistica da parte del lavoratore che intendesse avvalersi dello smart-working (cfr. Allegato 1).

Ai fini della predisposizione della citata modulistica, questa Amministrazione si è avvalsa delle possibilità offerte dal Progetto interregionale “Vela”, cui DiSCo e la Regione Lazio hanno aderito già nel 2019.

Specifiche misure sono state adottate ai fini della tutela della salute dell’utenza, in particolare attraverso il potenziamento delle comunicazioni a distanza (esempio: potenziamento dell’utilizzo app per accrediti mensa). Nel tempo le misure adottate dall’Ente, in materia di smart-working, sono state adattate tanto al quadro normativo di volta in volta di riferimento, quanto alle concrete esigenze, in punto di tutela della salute dei dipendenti e di buon andamento della pubblica amministrazione DiSCo.

In particolare, con la circolare da ultimo emanata in data 29/03/2022, avente n. prot. 4475, è stato confermato il ricorso allo strumento dello smart- working, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in armonia con quanto disposto dagli accordi individuali già sottoscritti tra il personale e l’Ente DiSCo, sulla base di quanto previsto dalle *Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*” del 30 novembre 2021.

% LAVORO AGILE 2022				
		I° SEMESTRE	II° SEMESTRE	MEDIA
A)	TOTALE GG LAVORATIVI	21271	22897	
B)	TOTALE GG ASSENZE GIUSTIFICATE	3584	4923	
C)	TOTALE GG LAVORATI	17687	17974	
D)	TOTALE GG LAVORO AGILE	5061	3866	
E)	% SW CALCOLATO SU A)	23,79%	16,88%	20,34%
F)	% SW CALCOLATO SU C)	28,61%	21,51%	25,06%

3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023 – 2025 – Allegato VI

3.3.1. Premessa alla programmazione assunzionale 2023-2025.

Il Piano rappresenta una integrazione ed aggiornamento del precedente documento programmatico 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.

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). 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.

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

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" (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.

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

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.

Tabella 2.1. Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2022

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
Totale comparto	330	176	1	3	174	156	154	169
Dirigenti	15	7	0	1	6	9	6	5
Totale comparto + dirigenti	345	183	1	4	180	165	160	174

* 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 accezione 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.

3.3.3. Procedure di reclutamento ordinario di personale per annualità.

3.3.3.1 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 2022¹.

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.

¹ 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.

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

				Budget 2023		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		
DiSCo Assunzioni 2023									
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
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
Totale comparto	26								1.207.732,38
Totale Dirigenza	1								154.594,19
Totale assunzioni	27								1.362.326,57
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									

3.3.3.2. 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.

						Budget		Residuo Budget anni precedenti	41.094,57
								Budget a disposizione anno in corso	229.699,95
								Totale a disposizione anno 2024	270.794,52
DISCO Assunzioni 2024									
Qualifica	Assunzioni	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 e 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	41.094,57
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

3.3.3.3. 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	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	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									

3.3.4. 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.

3.3.5. Procedure di reclutamento di personale non dirigenziale per la programmazione, gestione e rendicontazione di progetti finanziati con risorse comunitarie.

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 2022, è prevista l'assegnazione di risorse finanziarie del PNRR.

È in fase di studio la possibilità, per DiSCo, di prevedere la collaborazione di personale da assumersi tramite fondi del PNRR, eventualmente anche di livello dirigenziale, a tempo determinato, nel rispetto della normativa in materia e nel rispetto delle indicazioni di fonte ministeriale.

3.3.6. 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.

3.4. Piano triennale della formazione 2023-2025 – Allegato VII

Il Piano della Formazione dell'Ente DiSCo per il triennio 2023-2025 è stato elaborato sulla scorta e a supporto degli obiettivi strategici dell'Ente al fine di assicurare:

- la valorizzazione della formazione nella sua funzione di leva strategica;
- l'utilizzazione della formazione come sostegno agli obiettivi di cambiamento;
- il costante adeguamento delle competenze delle risorse umane;
- la crescita di una nuova cultura di gestione orientata al risultato;
- lo sviluppo delle capacità di iniziativa e di innovazione.

Il Piano fa riferimento:

- ai compiti istituzionali dell'Ente così come definiti dalla Legge Regionale 27 luglio 2018 n. 6 "Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione";
- all'indirizzo strategico dell'Ente;
- alla performance organizzativa dell'Ente;
- ai Rischi corruttivi e trasparenza di DiSCo;
- alla rilevazione dei fabbisogni formativi delle risorse umane dell'Ente;
- alle esigenze che potrebbero emergere ma che non sono espressamente indicate nella rilevazione suddetta.

Le fasi della formazione si sviluppano secondo un andamento circolare a doppia via, al fine di monitorare il processo formativo in corso, eventualmente riassetandolo mentre è in atto, e per cogliere elementi utili per la futura programmazione dei percorsi formativi.

La rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi sono fondamentali per progettare una formazione adeguata che sia rispondente ai bisogni reali dei dipendenti e contemporaneamente capace di cogliere istanze innovative e feedback utili al miglioramento degli interventi.

Per la redazione del Piano, è stato predisposto quindi un questionario indirizzato ai dirigenti dell'Ente con la richiesta di dare indicazioni sulle necessità formative per il personale assegnato alla propria area/sede, tenendo presente gli obiettivi strategici dell'Ente e specifici dell'area, le competenze specifiche e trasversali del personale assegnato da sviluppare e/o potenziare, le necessità in merito allo sviluppo del benessere organizzativo.