

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DOTAZIONE  
ORGANICA DELL'ENTE DISCO**

**Triennio 2024-2026**

**Premessa.**

Attraverso la Delibera della giunta regionale del Lazio n. 458 dell'8 agosto 2023, l'Ente DiSCo è stato autorizzato a porre in essere le assunzioni previste dal Piano Triennale del Fabbisogno per l'annualità 2023.

L'Ente DiSCo aveva richiesto ed ottenuto l'autorizzazione per una programmazione assunzionale sintetizzabile nella tabella sotto riportata:

				Budget		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
<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>
**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									

Nel corso del 2023 l'Ente ha richiesto un aggiornamento del Piano il quale è stato autorizzato con successiva deliberazione della Giunta regionale del Lazio, la n. 861 del 4 dicembre 2023.

A seguito della modifica, la richiesta di autorizzazione può essere riassunta come segue:

						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
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>€ 45.260,80</b>	<b>68.705,50</b>	<b>€ 316,81</b>		<b>114.283,11</b>	<b>€ 40.311,08</b>	<b>€ 154.594,19</b>	<b>154.594,19</b>
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									
<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>3</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>145.795,55</b>
<b>C1</b>	<b>23</b>	<b>€ 22.039,42</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>1.056.619,78</b>
<b>B3</b>	<b>0</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>0,00</b>
<b>B1</b>	<b>0</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>0,00</b>
<b>Totale comparto</b>	<b>26</b>								<b>1.202.415,33</b>
<b>Totale Dirigenza</b>	<b>1</b>								<b>154.594,19</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>27</b>								<b>1.357.009,52</b>
<b>**ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO</b>								<b>Residuo x 2024</b>	<b>46.411,62</b>
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Le assunzioni **non effettuate nel 2023**, ma già autorizzate dalla Giunta Regionale del Lazio si potavano riassumere come segue:

- Progressione verticale tra le Aree di una unità di livello C1 (oggi Area degli "Istruttori") per un importo pari ad € € 45.939,99;

Assunzione di un Dirigente Amministrativo tramite l'applicazione dell'istituto della mobilità ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001 per un importo pari ad € 154.594,19;

Tali capacità di spesa vengono oggi riprogrammate secondo le mutate esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione.

Tanto premesso, di seguito si illustra il Piano delle acquisizioni di personale per il triennio 2024-2026 nonché la richiesta di autorizzazione alle assunzioni previste e programmate per il 2024.

## 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 Decreto del Direttore Generale dell'Ente n. 1 del 5 febbraio 2018 avente ad oggetto approvazione del Piano di Azioni Positive dell'Amministrazioni per le annualità 2018-2020;
- 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.
- 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 di Giunta regionale del 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;

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;
- 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 una “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.

**1. Dotazione organica e consistenza del personale al 31 dicembre 2023. Ricognizione personale in soprannumero e in eccedenza. Adempimenti contabili propedeutici alle assunzioni.**

• ***Dotazione Organica.***

Questo Ente 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” (attraverso 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.

Per quanto attiene alla Dotazione Organica, DiSCo conferma quanto già illustrato nella la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40/2021, adeguando la denominazione delle categorie alle nuove Aree dettate dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

<b><i>Tabella 1</i></b> <b><i>Dotazione organica DiSCo</i></b>	<b><i>Numero Unità previste per categoria</i></b>
<i>Categoria- AREA: A/Operatori</i>	0
<i>Categoria- AREA: B/Operatori Esperti</i>	123
<i>Categoria- AREA: C/ Istruttori</i>	146
<i>Categoria- AREA: D/Funzionari e Elevata Qualificazione</i>	61
<b><i>Totale comparto</i></b>	330
<b><i>Dirigenti</i></b>	15
<b><i>Totale comparto + dirigenti</i></b>	<b>345</b>

Nel contesto della Dotazione Organica appena indicata, questo Ente ha approvato i nuovi profili professionali interni all’Ente con deliberazione del Commissario Straordinario n. 24 del 28 dicembre 2023.

- **Consistenza del personale in servizio al 31/12/2023**

Nella Tabella 2.1. è indicata la consistenza del personale in servizio al 31/12/2023, individuato in base ai dati gestiti dall'Area Risorse Umane di DiSCo.

Tabella 2.1 Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2023								
Categoria/ Area	a	b	c	d	e	f		
	Dotazione Organica	Unità di personale in servizio effettivo 2023	Personale comando out	Personale comando in	Unità di personale in servizio 2023 (b-c+d)	Vacanza (a-e)	Unità di personale in servizio 2022	Unità di personale in servizio 2021
A/ Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
B/ Operatori Esp	123	31	0	0	31	92	33	38
C/Istruttori	146	99	2	0	97	48	97	87
D/Funzionari e EQ	61	48	0	0	48	13	46	29
<b>Totale comparto</b>	330	178	2	0	176	153	176	154
<b>Dirigenti</b>	15	6	0	0	6	9	7	6
<b>Totale comparto + Dirigenti</b>	345	184	2	0	182	162	183	160

\* 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.

L'unica unità in comando è in via di trasferimento presso il Ministero della Difesa che si concluderà a giugno 2024.

- **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 stata completata l'elaborazione e l'analisi dei profili professionali di interesse per l'Ente, approvati con delibera del Commissario Straordinario n. 24/2023,

- *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 2024-2026 dell'Ente è stato approvato con Delibera del n. 19 del 29 settembre 2023.

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).

## 2. *Spesa del personale e facoltà assunzionali 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>1</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 (discorso identico è stato già affrontato nei precedenti "Piani Triennali del Fabbisogno" autorizzati dalla Giunta regionale del Lazio<sup>2</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 citata 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 (ove vengono inquadrati come un "unicum" il "Consiglio" e la "Giunta" regionale, ma non gli Enti regionali).

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 adotti, 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>3</sup>.

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

---

<sup>1</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>2</sup> Si fa riferimento alle deliberazioni della Giunta regionale del Lazio nn. 458 dell'8 agosto 2023, 861 del 4 dicembre 2023, n. 124 del 22 marzo 2022.

<sup>3</sup> Corte Conti Lazio, Deliberazione n. 109/2021/PARI, Vol. I, pag. 246.

### 2.1. 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>4</sup>**.

Anche dai dati di "pre- consuntivo" del Bilancio 2023, l'Ente rileva il rispetto del tetto di spesa appena illustrato.

### 2.2. 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 2023 e l'eventuale indicatore di spesa massima che l'Ente dovrebbe rispettare.

<b>Tabella 2.2 Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2023</b>					
<b>Categoria/ Area</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Costo per unità</b>	<b>Dotazione Organica</b>	<b>Spesa potenziale massima</b>	<b>Unità di personale in servizio effettivo 2023</b>	<b>Spesa sostenuta 2023</b>
A/ Operatori		0		0	
B/ Operatori Esp	26.685,31	123	3.282.293,13	31	827.244,61
C/Istruttori	30.217,69	146	4.411.782,74	99	2.991.551,31
D/Funzionari e EQ	32.754,11	61	1.998.000,71	48	1.572.197,28
<b>Totale comparto</b>		330	9.692.076,58	178	5.390.993,20
<b>Dirigenti</b>	59.821,63	15	897.324,45	6	358.929,78
<b>Totale comparto + Dirigenti</b>		<b>345</b>	<b>10.589.401,03</b>	<b>184</b>	<b>5.749.922,98</b>

<sup>4</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.

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 2023, la spesa calcolata ai fini dell'elaborazione dei limiti assunzionali è pari ad € 5.749.922,98.

In sintesi, l'Ente potrebbe arrivare a spendere, per nuove assunzioni, risorse finanziarie per € 4.839.478,05, **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>5</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 tabella incrementato dall'ultima contrattazione nazionale<sup>6</sup>.

### **2.3. 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.

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 2023-2024-2025.

Le sottoindicate cessazioni dal servizio sono quantificate, per il 2023, 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>7</sup>.

A differenza di altre Amministrazioni, DiSCo ha ritenuto e ritiene 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>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Sempre sotto il limite di € 10.589.401,03 si assesterebbe la spesa nel caso in cui si considerassero i due fondi per il salario accessorio per la Dirigenza e per il comparto.

<sup>6</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).

<sup>7</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>8</sup> Circolare MEF n. 45220 del 12/03/2021, pag. 7

Stante questa puntualizzazione, nel triennio di vigenza del presente Piano l'Amministrazione, l'Ente ha previsto una unica mobilità in entrata ed i costi del trasferimento assorbono quota parte delle risorse destinate all'acquisizione di nuovo personale<sup>9</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.

Si richiamano, inoltre, le indicazioni fornite dal MEF – Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale è STATO 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 MEF – Ragioneria generale dello Stato prot. n. 179877 del 1° settembre 2020 e da quanto illustrato nella citata circolare della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, dove il trattamento economico fondamentale deve tenere conto della categoria economica di ingresso del cessato. La situazione delle cessazioni 2023 è riassunta nella seguente tabella:

Tabella 3.1.\*  
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>	<b>45.260,80</b>	<b>68.705,50</b>	<b>316,81</b>		<b>114.283,11</b>	<b>40.311,08</b>	<b>154.594,19</b>	<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/Funz.	0	27.572,87	622,80	108,00	11.355,26	39.658,93	13.640,82	53.299,75	0,00
D1/Funz	0	23.980,06	622,80	228,00	11.355,26	36.186,12	12.412,40	48.598,52	0,00
C1/Istr	14	22.039,42	549,60	276,00	11.355,26	34.220,28	11.719,71	45.939,99	643.159,87
B3/Op Es	0	20.652,45	471,72	288,00	11.355,26	32.767,43	11.209,14	43.976,57	0,00
B1/Op Es	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>643.159,87</b>
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO				€ 11.355,26					
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

<sup>9</sup> A giudizio di questo Ente la mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 riduce 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.

Nel precedente Piano Triennale del Fabbisogno le cessazioni 2023 erano state calcolate in numero di 11 unità in quanto 3 unità di personale, pur cessate dal servizio, avevano tuttavia esercitato la facoltà di conservare il posto di lavoro durante il periodo di prova nel nuovo incarico.

Passato tale periodo, possono essere svincolate le relative risorse.

Seguono le tabelle 3.2. 3.3. esplicative delle cessazioni 2024 e 2025.

Al momento dell'elaborazione

<b>DISCO Cessazioni 2024</b>									
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/Funz.	1	27.572,87	622,80	108,00	11.355,26	39.658,93	13.640,82	53.299,75	53.299,75
D1/Funz	0	23.980,06	622,80	228,00	11.355,26	36.186,12	12.412,40	48.598,52	0,00
C1/Istr	7	22.039,42	549,60	276,00	11.355,26	34.220,28	11.719,71	45.939,99	321.579,93
B3/Op Es	0	20.652,45	471,72	288,00	11.355,26	32.767,43	11.209,14	43.976,57	0,00
B1/Op Es	2	19.536,92	471,72	324,00	11.355,26	31.687,90	10.827,32	42.515,22	85.030,45
<b>Totale comparto</b>	<b>0</b>								<b>459.910,13</b>
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO									
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Rispetto alla precedente versione dell'attuale piano triennale, si notano 5 cessazioni in più rispetto a quelle quantificate in precedenza. Tale è l'effetto di 4 dimissioni dal ruolo (4 istruttori, C1, chiamati da altre amministrazioni per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato nella qualifica superiore a quella posseduta in DiSCo) e di 1 trasferimento verso altre amministrazioni ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (anche quest'ultimo in categoria C1 Istruttori).

Di conseguenza, le cessazioni programmate si attestavano, in precedenza, a € 230.210,18 mentre ad oggi sono a disposizione dell'Ente risorse per € 459.910,13.

Restano inalterate le previsioni delle cessazioni per l'annualità 2025.

<b>DISCO Cessazioni 2025</b>									
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>	<b>45.260,80</b>	<b>68.705,50</b>	<b>316,81</b>		<b>114.283,11</b>	<b>40.311,08</b>	<b>154.594,19</b>	<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/Funz.</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/Funz</b>	<b>2</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>97.197,03</b>
<b>C1/Istr</b>	<b>4</b>	<b>22.039,42</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>183.759,96</b>
<b>B3/Op Es</b>	<b>0</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>0,00</b>
<b>B1/Op Es</b>	<b>1</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>42.515,22</b>
<b>Totale comparto</b>	<b>0,00</b>								<b>323.472,22</b>
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
<b>ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO</b>									
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

### **3. Procedure di reclutamento ordinario di personale per annualità.**

#### ***3.1. Residuo reclutamento di personale di competenza dell'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 mobilità di un dirigente da altra Amministrazione.

L'attuazione del precedente Piano triennale ha lasciato impregiudicato una economia pari ad Euro € 200.534,18 dati da una unità da valorizzare con procedura di progressione tra le aree per un importo pari ad € € 45.939,99 e la già autorizzata assunzione di un Dirigente Amministrativo tramite l'applicazione dell'istituto della mobilità ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001 per un importo pari ad € 154.594,19.

L'Amministrazione si è determinata nell'applicare la disciplina transitoria per le progressioni verticali (progressioni tra Aree) nel 2025 (Cfr. paragrafo 6 del presente Piano).

Conseguenza di tale scelta è quella di liberare le citare risorse per utilizzare, nella prossima programmazione, le risorse finanziarie art. 52, comma 1 bis, D.lgs. n. 165/2001.

Per quanto attiene, inoltre, alla prevista mobilità di personale di livello dirigenziale, è intenzione dell'Ente di attivare una procedura selettiva per la selezione di personale di tale livello non attuando la precedente previsione della mobilità intercompartimentale.

### ***3.2. Reclutamento di personale annualità 2024.***

È stato illustrato come questa Amministrazione abbia dovuto prendere atto di “4” dimissioni volontarie da parte di unità di personale inquadrato come istruttori i quali venivano impegnati nella gestione delle attività dell’Ente tra le quali l’erogazione di Borse di Studio, i flussi finanziari delle risorse nazionali, regionali e comunitarie destinate a garantire il diritto allo studio nonché attività di rendicontazione e monitoraggio<sup>10</sup>.

Nella totalità dei casi, si tratta di atti volontari necessari ai lavoratori per prendere servizio, in livello superiori, in altre e diverse amministrazioni pubbliche. Si possono citare, tra i vari casi, le acquisizioni da parte del Ministero delle Finanze, del Ministero dei Trasporti, del Ministero della Sanità nonché casi peculiari quali l’ingresso nei ruoli della magistratura.

Da un lato la situazione che si è andata determinando è indice della qualità delle risorse umane presenti presso l’Ente, dall’altro è innegabile che gli atti di dimissioni volontarie, al contrario delle cessazioni per quiescenza, sono atti non programmabili e che necessitano di procedure straordinarie per farvi fronte.

In questo contesto l’Ente, anche su suggerimento e stimolo da parte delle organizzazioni sindacali, necessita di utilizzare al massimo le opportunità offerte dalla propria graduatoria per assunzione a tempo pieno ed indeterminato nel profilo di “Istruttore Orientamento al Lavoro”, un profilo che, preso atto delle materie sul quale si è svolto il concorso, è sicuramente funzionale alla gestione delle borse di studio finanziate, anche, da risorse comunitarie.

A parere dell’Amministrazione, il profilo oggetto di selezione può essere considerato polivalente anche alla luce delle materie d’esame oggetto della prova scritta e di quella orale, alle quali sono stati sottoposti i candidati, così individuate: disciplina del rapporto di lavoro nel pubblico impiego; responsabilità del pubblico dipendente e reati contro la pubblica amministrazione; ordinamento finanziario e contabile; diritto amministrativo (con particolare riferimento ad atti e provvedimenti amministrativi, principi che regolano l’attività amministrativa e il procedimento amministrativo, anticorruzione, trasparenza, accesso agli atti, tutela della privacy ed attività contrattuale della pubblica amministrazione); normativa in materia di appalti di lavori, servizi e forniture e concessioni; elementi della normativa nazionale e regionale sul diritto allo studio; elementi della normativa comunitaria, nazionale e regionale in tema di fondi strutturali e fondo sviluppo e coesione; Statuto e Regolamenti dell’Ente; elementi di tecniche di comunicazione e marketing attraverso i principali social media; elementi di normativa nazionale e regionale relativa all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità e dei soggetti svantaggiati; elementi di programmazione regionale in materia di servizi al lavoro e politiche attive a valere sul FSE (ex art. 10 del bando di concorso)<sup>11</sup>.

Tanto descritto e motivato, DiSCo intende procedere ad uno scorrimento di graduatoria per assunzioni di “Istruttori Orientamento al Lavoro” sia per l’annualità 2024 utilizzando, tra l’altro, lo strumento del Part- Time nella quantificazione al 75% dell’orario.

---

<sup>10</sup> Per completezza di informazione si richiama il fatto che anche nel 2023 l’Ente DiSCo aveva dovuto prendere atto delle dimissioni volontarie di ulteriori 5 dimissioni volontarie.

<sup>11</sup> Atti disponibili attraverso il seguente link: [http://trasparenza.laziodisco.it:8080/traspamm/bandi/08123891007/concorso14.html/?idsezione=155&idannopubblicazione=-1&rows=50&page=1&\\_search=null](http://trasparenza.laziodisco.it:8080/traspamm/bandi/08123891007/concorso14.html/?idsezione=155&idannopubblicazione=-1&rows=50&page=1&_search=null)

Si illustrano le potenzialità finanziarie assunzionali per il 2024:

<b>Budget</b>		Residuo Budget anni precedenti			201.005,81				
		Budget a disposizione anno in corso			643.159,87				
		Totale a disposizione anno 2024			844.165,68				
<b>DISCO Assunzioni 2024</b>									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>45.260,80</b>	<b>68.705,50</b>	<b>316,81</b>	<b>**</b>	<b>114.283,11</b>	<b>40.311,08</b>	<b>154.594,19</b>	<b>154.594,19</b>
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									
<b>D3/Funz.</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/Funz</b>	<b>0</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>0,00</b>
<b>C1/Istr</b>	<b>18</b>	<b>16.529,57</b>	<b>412,20</b>	<b>207,00</b>	<b>11.355,26</b>	<b>28.504,03</b>	<b>9.709,36</b>	<b>38.213,39</b>	<b>687.840,94</b>
<b>B3/Op Es</b>	<b>0</b>	<b>20.652,45</b>	<b>353,79</b>	<b>288,00</b>	<b>11.355,26</b>	<b>32.649,50</b>	<b>11.170,94</b>	<b>43.820,44</b>	<b>0,00</b>
<b>B1/Op Es</b>	<b>0</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>0,00</b>
<b>Totale comparto</b>	<b>18</b>								<b>687.840,94</b>
<b>Totale dirigenti</b>	<b>1</b>								<b>154.594,19</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>19</b>								<b>842.435,13</b>
								Residuo per 2025	1.730,55
**accessorio pro quota 2018 storicizzato									
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

In sintesi, nell'ambito delle disponibilità finanziarie 2024 l'Amministrazione intende:

- Assumere un numero di 18 unità nella qualifica di Istruttore orientamento al lavoro da scorrimento graduatoria 2023, livelli C1 area Istruttori, a tempo parziale al 75% ed indeterminato;
- Assunzione con nuovo concorso di una unità nella qualifica di "Dirigente Amministrativo".

Come può notarsi, benché a tempo parziale (75%) l'Amministrazione calcola questa tipologia di assunzione al pari delle assunzioni full-time.<sup>12</sup>

### 3.3. Reclutamento di personale annualità 2025.

Preso atto di quanto illustrato, nel 2025 viene innanzitutto completato il part-time delle assunzioni poste in essere nel 2024.

La spesa calcolata per tale procedure ammontare ad una provvista finanziaria pari ad € 139.078,90. Somma che va a diminuire le capacità assunzioni per il 2025.

Si illustrano le potenzialità finanziarie assunzionali per il 2025.

<b>Budget</b>	Residuo Budget anni precedenti	1.730,55
	Budget a disposizione anno in corso	459.910,13
	Completamento contratti part-time stipulati nel 2024	139.078,90
	Totale a disposizione anno 2025	322.561,78

DISCO Assunzioni 2025									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	<b>45.260,80</b>	<b>68.705,50</b>	<b>316,81</b>		<b>114.283,11</b>	<b>40.311,08</b>	<b>154.594,19</b>	<b>0,00</b>
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media** accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi ***	Totale individuale	Totale generale
<b>Comparto</b>									
<b>D3/Funz.</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/Funz</b>	<b>1</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>48.598,52</b>
<b>C1/Istr</b>	<b>5</b>	<b>22.039,42</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>229.699,95</b>
<b>B3/Op Es</b>	<b>0</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>0,00</b>

<sup>12</sup> DiSCo nella modalità di calcolo citata, si sottrae alle discussioni, rilevate dalla giurisprudenza contabile e civile, vertente sulla procedura con la quale contabilizzare le assunzioni che non derivano da una trasformazione da full-time a part-time, ma nascono, sin dall'origine in part-time. In sintesi, ancorché nascenti già come Part-time, l'Ente considera, sin da subito, tali acquisizioni come "nuove assunzioni", sottraendo gli importi necessari alle retribuzioni dalle risorse finanziarie disponibili per nuove assunzioni (Cfr. Corte Conti Lombardia, 91 /2018/PAR, Corte Conti Veneto, Del. n. 113/2019/PAR/).

B1/Op Es	0	19.536,92	471,72	324,00	11.355,26	31.687,90	10.827,32	42.515,22	0,00	
Totale comparto	6								278.298,47	
Totale dirigenti	0									
Totale assunzioni	6								278.298,47	
**accessorio pro quota 2018 storicizzato									Residuo per 2026	44.263,32
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci										

Nell'ambito delle disponibilità finanziarie per il 2025 l'Amministrazione intende:

- a) Completare l'orario di lavoro per gli assunti nel 2024 con forme di lavoro part-time<sup>13</sup>;
- b) Scorrere, nell'ultimo anno di validità, la graduatoria per 5 unità nel profilo di Istruttore orientamento al lavoro da scorrimento graduatoria 2023, livello C1 area Istruttori;
- c) Attivare una procedura di mobilità volontaria per il profilo professionale di Funzionario Tecnico.

<sup>13</sup> Cfr. Corte di Cassazione Sezioni unite civili 20/11/2017 n. 27440

### 3.4. Reclutamento di personale annualità 2026.

Si illustrano le potenzialità finanziarie assunzionali per il 2026.

<b>Budget</b>		Residuo Budget anni precedenti							44.263,32
		Budget a disposizione anno in corso							323.472,22
		Totale a disposizione anno 2024							367.735,53
DISCO Assunzioni 2026									
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/Funz.	0	27.572,87	622,80	108,00	11.355,26	39.658,93	13.640,82	53.299,75	0,00
D1/Funz	2	23.980,06	622,80	228,00	11.355,26	36.186,12	12.412,40	48.598,52	97.197,03
C1/Istr	5	22.039,42	549,60	276,00	11.355,26	34.220,28	11.719,71	45.939,99	229.699,95
B3/Op Es	0	20.652,45	471,72	288,00	11.355,26	32.767,43	11.209,14	43.976,57	0,00
B1/Op Es	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>7</b>								<b>326.896,98</b>
**accessorio pro quota 2018 storicizzato								Residuo per 2027	40.838,55
***comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Per il 2026 l'Amministrazione prevede di porre in essere tre concorsi pubblici:

- Per profilo Istruttore Amministrativo per un numero di 3 unità;
- Per profilo di Istruttore Geometra per un numero di 2 unità;
- Per profilo di Funzionario Informatico per un numero di 2 unità.

#### ***4. 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. A seguito di specifica segnalazione, da parte dei competenti uffici della Regione Lazio, l'Ente sta concludendo la procedura concorsuale per l'acquisizione di personale aventi le caratteristiche previste dall'art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999.

#### ***5. Assunzioni a tempo determinato.***

##### ***5.1. Assunzione dirigenti a tempo determinato ex art. 19, comma 6, D.lgs. n. 165/2001.***

Nel rispetto del precedente Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025, ove già era stato anticipato il ricorso al reclutamento di personale di livello dirigenziale a tempo determinato, l'Ente ha attivato 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.

La dotazione organica dirigenziale pari a 15 unità ha consentito di acquisire dall'esterno un numero di 2 dirigenti a tempo pieno e determinato (10% della dotazione, arrotondata per eccesso).

Le procedure, nel rispetto dell'ormai pacifica giurisprudenza in materia, vengono poste in essere, preventivamente, a favore del personale interno e, in via successiva, verso l'esterno dell'Amministrazione.

##### ***5.2. Assunzione di personale a tempo determinato per le esigenze di progetti eterofinanziati.***

Per esigenze non ordinarie per le quali l'Ente può far fronte attivando contratti con personale con qualifica di Istruttore orientamento al lavoro, nel rispetto dell'art. 36, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001. In tal senso, DiSCo ha stipulato contratti a tempo determinato tra gli idonei della propria procedura selettiva pubblica espletata per il reperimento di istruttori nel medesimo profilo.

Per esigenze non ordinarie per le quali l'Ente, inoltre, emana specifici avvisi pubblici a tempo determinato secondo le esigenze progettuali.

L'indizione di concorsi a tempo determinato è basilare per la gestione di progetti finanziati attraverso il Fondo Sociale Europeo.

La quantificazione del numero di risorse necessarie per l'espletamento corretto delle attività di progetti eterofinanziati è da rinvenirsi nei medesimi progetti e soprattutto nel rispetto delle risorse finanziarie destinate alle risorse umane da impegnare nelle varie attività.

In tal senso è stato posto in essere un concorso a tempo determinato così come indicato dall'Autorità di Gestione del Fondo Sociale Europeo per quanto attiene l'esecuzione di progetti finanziati dalla medesima Autorità.

#### **6. Progressioni tra le Aree ex art. 52, comma 1 bis, D.lgs. n. 165/2001 (rinvio).**

L'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. n. 165/2001 ha previsto che:

*“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.*

*La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.*

*Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

*Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree .....avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.*

*In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.*

*All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.*

Com'è noto, tale disposizione è stata integrata dall'art. 13 del nuovo CCNL Funzioni Locali il quale, al comma 8, ha previsto che le risorse destinabili al finanziamento della procedura di cui si tratta possano trovare copertura ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e all'articolo 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono integrate, a decorrere dal 2022, della somma di 95 milioni di euro comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001<sup>14</sup>, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47<sup>15</sup>, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, nei limiti della medesima percentuale del monte salari 2018 di cui al primo periodo.

L'attuazione della disposizione sopra richiamata viene rinviata al momento di approvazione degli atti di competenza del tavolo sindacale, così come prevista dal CCNL di riferimento. Sul punto le trattative sono ancora in corso.

Il Budget a disposizione per le finalità di cui al presente paragrafo sono di seguito illustrate:

#### Quantificazione monte salari 2018 secondo indicazioni parere Aran 499-15A1

Conto annuale 2018				
	spesa totale	spesa Dirigenza	spesa arretrati comparto	spesa esclusa Dirigenza ed arretrati
spesa rilevata in tab. 12	5.103.441,00	439.912,00	77.939,00	4.585.590,00
spesa rilevata in tab. 13	2.423.586,00	423.142,00	4.647,00	1.995.797,00
<b>TOTALE DA CONSIDERARE COME MONTE SALARI 2018</b>				<b>6.581.387,00</b>
<b>0,55% DEL MONTE SALARI 2018</b>				<b>36.197,63</b>
<b>0,22% DEL MONTE SALARI 2018</b>				<b>14.479,05</b>

Come previsto dall'Orientamento applicativo Aran 28/03/2023 CFL 209 le risorse pari allo 0,55% del monte salari 2018 va destinato al finanziamento delle progressioni verticali speciali (o in deroga), tutta la quota di cui al comma 612 è destinata a tali progressioni e, solo nel caso in cui l'Ente preveda di integrarla tramite ulteriori risorse, solo su queste ultime deve essere garantito un adeguato accesso dall'esterno.

<sup>14</sup> Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie

<sup>15</sup> Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

## Schema di sintesi

Anno 2024				Anno 2025				Anno 2026				
<b>A</b>	100%				100%			0,00	100% (cessati dirigenza)			0,00
<b>B</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>
	1	Dirigente Amm.vo-contabile	Nuovo concorso pubblico	154.594,19				0,00				0,00
<b>C</b>	<b>Tot. Dirigenza n. 1 assunzioni</b>			154.594,19	<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>			0,00	<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>			0,00
	<b>Residuo 2024 dirigenza - da portare sul budget 2025</b>			0,00	<b>Residuo 2025 dirigenza - da portare sul budget 2026</b>			0,00	<b>Residuo 2026 dirigenza - da portare sul budget 2027</b>			0,00
<b>D</b>	<b>Totale budget comparto 100%</b>			844.165,68	<b>Totale budget comparto 100%</b>			461.640,68	<b>Totale budget comparto 100%</b>			367.735,53
	Cessati comparto 2023			643.159,87	Cessati comparto 2024			459.910,13	Cessati comparto 2025			323.472,22
	Residuo anno precedente			201.005,81	Residuo anno precedente			1.730,55	Residuo anno precedente			44.263,31
<b>E</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>	<b>n.</b>	<b>Profilo</b>	<b>Assunzione</b>	<b>Costo</b>
	18	Istr. Orienta C1	Scorrimento grad. PT 75	687.840,94	0	Istr. Orienta	Completa PT 100%	139.078,90	2	Funzionari informatici	Scor.to Graduatoria 2023 Orientatore	97.197,04
					5	Istr. Orienta	Scorrimento grad	229.699,95	2	Istruttore Tecnico	Nuovo concorso	91.879,98
					1	Funz. Tecnico	Mobilità ex 30	48.598,52	3	Istr. Amm.vo	Nuovo concorso	137.819,97
	<b>Tot. Comparto n. 18</b>			687.840,94	<b>Tot. Comparto n. 11</b>			417.377,37	<b>Tot. Comparto n. 5</b>			326.896,99
<b>F</b>	<b>Residuo 2024 comparto - da portare sul budget 2025</b>			1.730,55 €	<b>Residuo 2025 comparto - da portare sul budget 2026</b>			44.263,31 €	<b>Residuo 2026 comparto - da portare sul budget 2027</b>			40.838,54 €
<b>G</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>			842.435,13	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>			417.377,37	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>			326.896,99
<b>H</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2023</b>			1.730,55	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2024</b>			44.263,31	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2026</b>			40.838,54

## Richiesta di autorizzazione giunta regionale 2024

Richiesta di autorizzazione giunta regionale 2024		
<b>ENTE REGIONALE</b>	DiSCo – Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza	
<b>PROSPETTO A</b>	<b>Risorse finanziarie che si rendono disponibili nell'anno 2024</b>	
Valore cessazioni a tempo indeterminato per anno 2023	<b>Comparto:</b>	
	<b>643.159,87</b>	
	<b>Dirigenza:</b>	
	<b>0,00</b>	
	<b>Residui anno precedente</b>	
	<b>201.005,81</b>	
<b>Capienza economica assunzioni per anno 2023</b>	<b>Comparto</b>	
	689.571,49	
	<b>Dirigenza:</b>	
	154.594,19	
<b>Totale budget assunzionale anno 2023</b>	<b>844.165,68</b>	
<b>PROSPETTO B</b>	<b>Pianificazione reclutamento anno 2024</b>	
	Unità da assumere	Onere annuo complessivo
Assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie pregresse relative a procedure già autorizzate	<b>n. 18 C1 Orient.to part time 75%</b>	<b>687.840,94</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		
Assunzioni mobilità da amministrazioni che non hanno vincoli specifici nelle assunzioni		
Assunzioni da nuova procedura concorsuale		
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, D.Lgs.vo n. 75/2017		
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, D.Lgs.vo n. 75/2017		
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)		
Assunzione dirigenti concorso pubblico	<b>n1</b>	<b>154.594,19</b>
Assunzione per Mobilità ex art. 30 Dlgs 165/2001 da autorizzare nell'anno 2024 Funzionario tecnico		
<b>Totale assunzioni (comparto + dirigenza)</b>	<b>n. 18 part-time + 1 full-time</b>	<b>€ 842.435,13</b> <b>(comparto + dirigenza)</b>