

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE DISCO annualità 2022-2024

### **Premessa.**

Il presente Piano rappresenta una integrazione ed aggiornamento del precedente documento programmatico approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 40/2021 ed autorizzato dall'Amministrazione Regionale con Deliberazione n.124 del 2022.

Il documento si inserisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nel richiamare, in premessa, i tratti distintivi del presente documento, va innanzitutto sottolineata la fluidità della normativa in materia che da un lato ancora conserva richiami al concetto di "dotazione organica".

Viene qui richiamato anche l'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 attraverso il quale il legislatore ha profondamente innovato l'art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (D.lgs. n. 165/2001) il quale, ad oggi, recita:

- 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente....*

Il concetto di "dotazione organica" dovrebbe, quindi, essere sostituito dal personale in servizio, al

netto dei dipendenti che cessano ai quali vanno aggiunte le previsioni assunzionali dei piani triennali del fabbisogno di personale.

Tuttavia, questa Amministrazione sente la necessità di continuare a far riferimento alla “dotazione organica” quale documento che possa descrivere la struttura ideale attraverso la quale l’Amministrazione possa agire al pieno delle proprie potenzialità.

Il Piano Triennale è adottato in coerenza con il Piano della performance 2022-2024, in una prospettiva che vede tale programmazione inserirsi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione Amministrativa (PIAO), nonché in armonia con gli ulteriori documenti programmatici richiamati dalla normativa in vigore.

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**. Tale metodo limita la capacità assunzionale alla percentuale massima del 100% delle cessazioni intervenute nell’esercizio precedente, in modo da garantire la sostenibilità della spesa del personale<sup>1</sup>.

A contrario, l’Ente non applica la diversa regola, introdotta dall’art. 33, comma 1, del d.l. n. 34/2019 e attuata con decreto del 3 settembre 2019, basata 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)<sup>2</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 nel precedente Piano Triennale del Fabbisogno 2021-2022, approvato da questa Amministrazione ed autorizzato dalla Giunta regionale del Lazio con delibera 22 marzo 2022, n. 124)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Dal 2020 il calcolo della capacità assunzionale per le Regioni a statuto ordinario segue una diversa regola, introdotta dall’art. 33, comma 1, del d.l. n. 34/2019 e attuata con decreto del 3 settembre 2019, basata sul criterio della “sostenibilità finanziaria” (sotto il limite dell’indicatore di spesa massima). Quest’ultimo, tuttavia, continua a prevedere la “precedente” regola del turn over per i casi in cui sia necessario ridurre la spesa del personale ovvero non sia possibile incrementare la spesa del personale utilizzando i maggiori spazi finanziari offerti dalla nuova normativa che, quindi, concorre con quella sul turn over disciplinata dall’art. 3, commi 5 e 5-sexies, del d.l. n. 90/2014.

<sup>2</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>3</sup> Deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 124 del 22 marzo 2022 avente ad oggetto: “Preso 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”.

Si aggiunga che l'utilizzazione della regola del "turn over", invece di altri possibili metodi di calcolo delle capacità assunzionali previsti dalla normativa in materia, è maggiormente idonea a garantire gli equilibri di bilancio<sup>4</sup>.

DiSCo si determina nel non applicare la disposizione che prevede la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità<sup>5</sup>.

Verrà rinviato a successiva analisi, e successiva richiesta di autorizzazione, l'eventuale applicabilità all'Ente di capacità assunzionali specificatamente dedicate all'attuazione delle misure del PNRR, mentre resta confermato, come in passato, la possibilità di acquisizione di personale flessibile per lo sviluppo di progetti finanziati con risorse comunitarie.

All'interno del Piano Triennale del Fabbisogno devono essere considerate "a parte" le assunzioni obbligatorie ex legge n. 68/1999, per le quali l'Amministrazione ha sottoscritto apposita convenzione con le competenti autorità regionali. Questa tipologia di assunzione esula dai consueti limiti imposti per l'acquisizione del restante personale.

In ultimo si segnala che DiSCo considera all'intero dei limiti assunzionali la mobilità tra Amministrazioni. A differenza del passato, è stato puntualizzato che il passaggio tra Enti assoggettati ad un regime di restrizione delle assunzioni non è più considerabile come "neutro" (Corte Conti Toscana parere n. 34/2021)<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Corte dei Conti Lazio, Deliberazione n. 109/2021.

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

<sup>6</sup> L'attuale orientamento dei giudici contabili, secondo DiSCo, non viene inficiato dal fatto che questo Ente non possa far riferimento alle indicazioni di cui all'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 in quanto trattasi, pur sempre, di Ente regionale e come tale sottoposto alle norme che disciplinano i limiti assunzionali già prescritti per la Regione Lazio. Tra l'altro, l'obbligo di considerare all'interno delle capacità assunzionali la mobilità tra enti è stata ribadita, per le Regioni, dalla Circolare MEF n. prot. 45220 del 12/03/2021, pag. 7.

## 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: “Presa 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).

**2. Dotazione organica e consistenza del personale al 31 dicembre 2021. Ricognizione personale in soprannumero e in eccedenza. Adempimenti contabili propedeutici alle assunzioni.**

- ***Dotazione Organica.***

Come specificato in premessa, la c.d. “Riforma Madia” (attraverso il D.lgs. n. 75/2017), indicava di superare il concetto di “Dotazione Organica”.

Tuttavia l’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 (pur modificato dal d.lgs. n. 75/2017), 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 la necessità di indicare una consistenza di personale che, a giudizio dell’Amministrazione, sia necessaria al buon funzionamento dell’Ente.

DiSCo, per quanto attiene alla Dotazione Organica, conferma la consistenza di personale già approvata con precedente deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40/2021.

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

- **Consistenza del personale in servizio al 31/12/2021**

Nella Tabella 2.1. è indicata la consistenza del personale in servizio al 31/12/2021, individuato in base ai dati gestiti dall'Area Risorse Umane di DiSCo.

<b>Tabella 2.1. Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2021</b>								
<b>Qualifica</b>	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>	<b>e</b>	<b>f</b>		
	<b>Dotazione Organica</b>	<b>Unità di personale in servizio effettivo 2021</b>	<b>Personale out</b>	<b>Personale in</b>	<b>Unità di personale in servizio 2021 (b+c-d)</b>	<b>Vacanza (a-e)</b>	<b>Unità di personale in servizio 2020</b>	<b>Unità di personale in servizio 2019</b>
A	0	0			0	0	0	0
B	123	38			38	85	42	45
C	146	86	2	1	87	59	91	91
D	61	29	1	1	29	32	36	48
<b>Totale comparto</b>	<b>330</b>	<b>153</b>			<b>153</b>	<b>177</b>	<b>169</b>	<b>184</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>15</b>	<b>7</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>comparto+ Dirigenti</b>	<b>345</b>	<b>160</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>160</b>	<b>185</b>	<b>174</b>	<b>190</b>

\* *OUT/IN = Personale in comando, distacco, assegnazione temporanea, in aspettativa per altri incarichi.*

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

Con nota n. 7493 del 3 giugno 2022 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.

- **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 2022-2024 dell'Ente è stato approvato con Delibera del Consiglio di

Amministrazione n. 29/2021 ed è confluito nella legge regionale 30 dicembre 2021, n. 21 “Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2022- 2024”.

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

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

### **3. Spesa del personale e facoltà 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, come sopra evidenziato, non può calcolare ovvero tener conto delle disposizioni di cui all’art. 33).

Il primo limite da rispettare 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 principio della “spesa potenziale massima”, il quale, tuttavia, è garantito *ab origine* nel caso in cui l’Amministrazione adotti, per il calcolo delle proprie capacità assunzionali, il metodo del “turn over” dell’anno precedente.

Sull’ultimo punto si ribadisce che *“a livello interpretativo...argomentando ai sensi del punto 2.1. del d.m. 8 maggio 2018... la “spesa potenziale massima”, per gli enti che, come le Regioni e gli enti locali sono assoggettati a limiti di spesa...è rappresentata dal limite di spesa “consentito dalla legge”...su questa premessa, il limite è oggi rappresentato dai tetti annuali previsti dall’art. 5 del decreto 3 settembre 2019 (che, a loro volta, si muovono all’interno del limite generale previsto dall’art. 4, comma 2, del medesimo decreto)”* i quali vengono sempre rispettati (sia per le Regioni che c.d. “sopra soglia” che per quelle “sotto soglia”) applicando il limite del turn over al 100%<sup>7</sup>.

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

Nell’esposizione è opportuno iniziare con il rispetto del tetto di spesa per il triennio 2011-2013.

---

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

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

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

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

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

Anche nel Bilancio consuntivo 2021, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n.12 del 31/03/2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato il rispetto dei limiti di spesa sopra descritti, in particolare, il Collegio così si esprime nel relativo parere: *"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 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, come indicato nel Decreto del Commissario Straordinario n. 6 del 20/03/2016 avente ad oggetto l'approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017/2019.*

*Per l'anno 2021, l'ente DiSCo, ha sostenuto un totale generale di spesa per il personale, al lordo dei rinnovi contrattuali, pari ad euro € 9.857.168,07 comprensivo dell'importo speso nel 2021 a valere sul fondo pluriennale vincolato proveniente dall'esercizio finanziario del 2020 per il trattamento accessorio del 2020.*

*Il totale generale di spesa sostenuta nel 2021 è considerato al netto delle somme registrate nel Fondo Pluriennale Vincolato di Spesa 2021 pari ad euro € 1.412.463,56 confluite nell'esercizio 2022, di cui 1.394.773,56 destinate al pagamento del trattamento accessorio del direttore, dei dirigenti e del personale delle categorie di competenza del 2021 da liquidare nel 2022 e € 17.690,00 destinate all'aggiornamento professionale"<sup>9</sup>.*

---

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

<sup>9</sup> Parere dei Revisori dei Conti, allegato al Bilancio consuntivo 2021, disponibili on line all'indirizzo: <http://trasparenza.laziodisco.it:8080/traspamm/documenti/08123891007/?idsezione=219&idperiodosezioni=2&idanopubblicazione=2022&rows=50&page=1>

### 3.2. Indicatore di spesa massima.

Ulteriore limite che l'Amministrazione non può superare è il c.d. "indicatore di spesa massima". Trattasi del costo che l'Amministrazione sosterebbe 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 2021 e l'eventuale indicatore di spesa massima che l'Ente dovrebbe rispettare.

Tabella 2.2.

<b>Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2021</b>										
Qualifica	a			b	c	d	e		f	
	Dotazione Organica	Retribuzione fondamentale individuale	Costo potenziale dotazione organica	Unità di personale in servizio effettivo 2021	Personale out	Personale in	Unità di personale in servizio 2021 (b+c-d)	Costo personale in servizio al 31/12/2021	Vacanza (a-e)	Costo totale vacanza
A	0	0,00	0,00	0			0		0	
B	123	26.685,31	3.282.293,13	38			38	1.014.041,78	85	2.268.251,35
C	146	30.217,69	4.411.782,74	86	2	1	87	2.628.939,03	59	1.782.843,71
D	61	32.754,11	1.998.000,71	29	1	1	29	949.869,19	32	1.048.131,52
<b>Totale comparto</b>	<b>330</b>		<b>9.692.076,58</b>	<b>153</b>			<b>153</b>	<b>4.592.850,00</b>	<b>177</b>	<b>5.099.226,58</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>15</b>	<b>59.821,63</b>	<b>897.324,45</b>	<b>7</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>358.929,78</b>	<b>9</b>	<b>538.394,67</b>
<b>Totale comparto+ Dirigenti</b>	<b>345</b>		<b>10.589.401,03</b>	<b>160</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>160</b>	<b>4.951.779,78</b>	<b>185</b>	<b>5.637.621,25</b>

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 2021, la spesa complessiva era pari ad € 4.951.779,78.

In sintesi, l'Ente potrebbe arrivare a spendere, per nuova assunzioni, una spesa totale pari ad € 5.637.621,25.

La programmazione per il 2022 prevede una spesa complessiva di € 882.735,84.

La programmazione per il 2023 prevede una spesa complessiva di € 939.462,27.

La programmazione per il 2024 prevede una spesa complessiva di € 183.759,96.

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>10</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>11</sup>.

<sup>10</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 (€ 636.045,12) e per il comparto (€ 2.460.200,00).

<sup>11</sup> Sull'argomento del metodo di calcolo applicato, l'Ente si conforma a quanto applicato dalla Regione Lazio la quale nella DGR 1010/2020, Allegato 1, p.6, ha applicato un determinato costo nella quantificazione dei costi di personale, poi incrementato da ulteriori elementi, a partire dalla DGR n. 1023/2021 (allegato 1, p. 5).

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

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

Il citato articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. 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 2021-2024.

Le sottoindicate cessazioni dal servizio sono quantificate, in via prudenziale, in relazione ai limiti massimi di età previsti per le cessazioni dal servizio dalla vigente normativa in materia previdenziale. 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>12</sup>.

Stante questa puntualizzazione, nel triennio di vigenza del presente Piano l'Amministrazione ha registrato una unica mobilità in uscita tuttavia i costi delle mobilità in entrata hanno assorbito quota parte delle risorse destinate all'acquisizione di nuovo personale<sup>13</sup>.

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

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

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

---

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

<sup>13</sup> Si fa riferimento al precedente Piano Triennale del Fabbisogno di DiSCo dove le due mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, riducono le capacità assunzionali dall'esterno, nel rispetto delle ultime indicazioni contabili in materia. Come precisato 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 febbraio 2011.

La situazione delle cessazioni 2021 è riassunta nella seguente tabella:

Tabella 3.1.\*

DISCO Cessazioni 2021									
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	1	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	€ 53.299,75
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	9	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	€ 413.459,92
B3	2	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	€ 87.953,15
B1	2	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	€ 85.030,45
Totale comparto	19								€ 882.735,84
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO					€ 11.355,26				
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

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

Seguono le tabelle esplicative delle cessazioni 2022 e 2023 nelle seguenti tabelle 3.2 e 3.3.

Tabella 3.2.\*

DISCO Cessazioni 2022									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	L.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	€ 0,00
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	€ 0,00
D1	3	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	€ 145.795,55
C1	13	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	€ 597.219,88
B3	1	€ 20.652,45	€ 471,72	€ 288,00	€ 11.355,26	€ 32.767,43	€ 11.209,14	€ 43.976,57	€ 26.385,94
B1	4	€ 19.536,92	€ 471,72	€ 324,00	€ 11.355,26	€ 31.687,90	€ 10.827,32	€ 42.515,22	€ 170.060,90
Totale comparto	21								€ 939.462,27
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO									
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

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

Tabella 3.3.\*

DISCO Cessazioni 2023									
Qualifica	Cessazioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	L.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	€ 0,00
categoria economica di ingresso	Cessazioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	€ 0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	€ 0,00
C1	4	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	€ 183.759,96
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	0								€ 183.759,96
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO					€ 11.355,26				
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

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

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

##### 4.1. Reclutamento di personale annualità 2022.

Per l'annualità 2022 l'Ente non riporta alcun residuo assunzionale derivante dagli anni precedenti. La Piena attuazione del precedente Piano ha lasciato importi irrilevanti per quanto attiene all'anno in corso, tali da poter essere destinati tra le economie di bilancio<sup>14</sup>. Dal turn over del 2021 vengono evidenziate risorse finanziarie per un importo pari ad € 882.735,84. Applicando il 100% di turn over l'Amministrazione intende effettuare le seguenti assunzioni rappresentate nella seguente Tabella 4.1.

					Budget	Residuo Budget anni precedenti	0,00		
						Budget a disposizione anno in corso	882.735,84		
						Totale a disposizione anno 2022	882.735,84		
Spesa DISCO Assunzioni 2022									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	L.V.C.	Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale	
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81	€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	0,00	
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00
D1	3	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	145.795,55
C1	16	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	735.039,85
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>19</b>								<b>880.835,40</b>
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO				€ 11.355,26			Residuo dopo Tempo pieno	1.900,44	
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									
							Residuo per 2023	1.900,44	

Nello specifico, DiSCo intende:

- 1) Procedere allo scorrimento della graduatoria approvata a seguito di concorso pubblico espletato nel 2022 avente ad oggetto la selezione per istruttori "amministrativo- contabile", **livello C1 per un numero di 13 unità;**
- 2) Attuare 1 (una) **acquisizione tramite procedura di assorbimento di personale in comando, nella qualifica di istruttore amministrativo, livello C1,** ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge n. 36/2022 il quale modifica parti significative dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001;
- 3) Procedere all'attivazione di una procedura di mobilità intercompartimentale per l'acquisizione di **Funzionario Giuridico, livello D1, per 1 (una) unità di personale;**

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

- 4) Conclusione della procedura di progressione verticale riservata agli interni, espletata nel 2022, avente ad oggetto la selezione di **Funzionari Amministrativi- contabili, livello D1, per un numero di 2 unità di personale** (indicazione già esplicitata nel Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2013)<sup>15</sup>.
- 5) è stata prevista la possibilità di emanare un avviso per l'acquisizione di una figura di Istruttore addetto ai servizi di "orientamento" per supportare il numero considerevole di richieste provenienti dagli sportelli Porta Futuro Lazio (progetto inserito nel Programma "Generazioni") nonché poter fa fronte ad un numero rilevante di "ticket" provenienti dagli studenti. L'attività di ticketing, negli ultimi avvisi emanati da DiSCo è divenuta l'unico canale di comunicazione ufficiale tra lo studente e l'Amministrazione. Per questa acquisizione di istruttore servizi "Orientamento" livello C1, si prevede l'esperimento di un concorso pubblico nel caso non possa fronteggiarsi l'eventualità attraverso l'applicazione degli artt. 30 e 34 bis del D.lgs. n. 165/2001;
- 6) è stata programmata, **in ultimo, una procedura selettiva per una progressione tra Aree dal livello "B" al livello "C", posizione economica "C1"**, si sensi del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, il quale modifica l'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017. In particolare, ancora per l'anno in corso (la norma richiamata fa riferimento al triennio "2020-2022", permette tali procedure "riservate" per un numero di posti che non può superare il (30 per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria). Resta fermo quanto previsto dalla norma in ordine al fatto che "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".

#### 4.2. Reclutamento di personale annualità 2023.

Per l'annualità 2023 le risorse disponibili per l'Amministrazione ammontano ad € 939.462,27 ai quali vanno aggiunte le risorse residue 2022 pari ad € 1.900,44.

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

---

<sup>15</sup> Trattasi del completamento dell'assunzione dei vincitori della procedura indetta per 4 posizioni delle quali 2 poste sotto condizione. Avviso emanato in attuazione dei principi già espressi dall'ultima giurisprudenza in materia (Cfr. I TAR della Puglia sentenza n. 56/2021). In quella sede è stato statuito che il passaggio condizionato, previsto nel bando di selezione, ad avvenuta sottoscrizione di contratti con personale reclutato dall'esterno, è da considerarsi legittimo. Si tratta, 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

						<b>Budget</b>		Residuo Budget anni precedenti	1.900,44
								Budget a disposizione anno in corso	939.462,27
								Totale a disposizione anno 2023	941.362,71
<b>DISCO Assunzioni 2023</b>									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	I.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	1	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	154.594,19
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	0,00
C1	17	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	780.979,84
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>17</b>								<b>780.979,84</b>
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO				€ 11.355,26				Residuo x 2024	5.788,68
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

In particolare, verrebbero acquisite le seguenti unità:

- 17 istruttori amministrativi di categoria C1 attingendo dalla graduatoria emanate nel 2022 a seguito di concorso pubblico.
- Mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 per Dirigente già in posizione di comando presso l'Amministrazione di DiSCo.

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

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

#### 4.3. Reclutamento di personale annualità 2024.

Per l'annualità 2024 le risorse disponibili sono le seguenti: € 183.759,96 ai quali si aggiungono risorse residue pari ad € 5.788,68.

Dalle risorse a disposizione si indica la programmazione delle acquisizioni:

Tabella 4.3.

						Budget	Residuo Budget anni precedenti	5.788,68	
							Budget a disposizione anno in corso	183.759,96	
							Totale a disposizione anno 2024	189.548,64	
DISCO Assunzioni 2024									
Qualifica	Assunzioni	Tabellare	media accessorio compreso risultato	L.V.C.		Totale	Oneri riflessi (35,273%)	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	0	€ 45.260,80	€ 68.705,50	€ 316,81		€ 114.283,11	€ 40.311,08	€ 154.594,19	0,00
categoria economica di ingresso	Assunzioni	Tabellare (13 mensilità)	Indennità Comparto	elemento perequativo	Media accessorio pro quota storicizzato	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Comparto									
D3	0	€ 27.572,87	€ 622,80	€ 108,00	€ 11.355,26	€ 39.658,93	€ 13.640,82	€ 53.299,75	0,00
D1	0	€ 23.980,06	€ 622,80	€ 228,00	€ 11.355,26	€ 36.186,12	€ 12.412,40	€ 48.598,52	0,00
C1	4	€ 22.039,42	€ 549,60	€ 276,00	€ 11.355,26	€ 34.220,28	€ 11.719,71	€ 45.939,99	183.759,96
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	4								183.759,96
* la media del trattamento accessorio è stata calcolata con riferimento al 2014									
ACCESSORIO PRO QUOTA 2018 STORICIZZATO								Residuo per 2025	5.788,68
comparto: oneri calcolati al 35,273% sul tabellare e al 32,393% sulle altre voci									

Le risorse disponibili si sostanziano in:

1. Scorrimento delle graduatorie vigenti al momento dell'approvazione del relativo piano del fabbisogno 2024 di livello C1 per 4 unità.

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

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

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

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

L'Amministrazione di DiSCo deve affrontare due tipologie di funzioni collegate ma pur sempre distinte, 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.

L'Ente è consapevole delle opportunità offerte dagli artt. 1 e 9 del Decreto Legge n. 80/2021 il quale stabilisce che per la realizzazione di progetti finanziati attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) le Amministrazioni possono, in deroga ai limiti imposti dal Decreto Legge n. 78/2010, assumere personale, anche di livello dirigenziale, con contratti a tempo determinato. Tuttavia, la tipologia di progetti affidati a DiSCo e le disposizioni contenute nella circolare MEF n. 4/2022<sup>16</sup>, impongono ulteriori analisi ed approfondimenti.

Ne discende che eventuali assunzioni per il tramite delle possibilità offerte dai progetti finanziati con fondi PNRR saranno oggetto di ulteriore e successiva richiesta di autorizzazione da parte di questa Amministrazione verso i competenti uffici della Regione Lazio.

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

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

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

---

<sup>16</sup> [https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/04/Circolare-del-18-gennaio-2022-n.-4.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2022/04/Circolare-del-18-gennaio-2022-n.-4.pdf)

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E RICHIESTA AUTORIZZAZIONE GIUNTA REGIONALE 2022**

Schema riepilogativo:

	Anno 2022				Anno 2023				Anno 2024					
<b>A</b>	<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2020)				<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2020)				<b>*</b>	<b>Totale budget dirigenza 100%</b> (cessati dirigenza 2020)				-
<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>		
	0	Dirigente			1	Dirigente Amm.vo	Mobilità ex art. 30 Dlgs 165 2001	154.594,19	0	Dirigente				
	<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>				<b>Tot. Dirigenza n. 1 assunzioni</b>				<b>154.594,19</b>	<b>Tot. Dirigenza n. 0 assunzioni</b>				-
<b>C</b>	<b>Residuo 2021 dirigenza - da portare sul budget</b>				<b>Residuo 2022 dirigenza - da portare sul budget</b>				<b>0,00</b>	<b>Residuo 2023 dirigenza - da portare sul budget</b>				-

<b>D</b>	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2021 € <b>882.735,84</b> + 0,00 residuo anno 2021)				<b>882.735,84</b>	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2022 € <b>896.947,04</b> + <b>1.900,43</b> residuo anno 2022)				<b>898.847,48</b>	<b>Totale budget comparto 100%</b> (cessati comparto 2023 € <b>183.759,96</b> + <b>9.213,44</b> residuo anno 2023)				<b>192.973,41</b>
<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>			
	13	C1 Amm.vo	Scor.to Graduatoria 21/22	643.159,87	17	C1 Amm.vo	Scor.to Graduatori a 21/22	780.979,84	4	C1 Amm.vo	Scor.to Graduatori a 21/22	183.759,96			
	2	D1 Amm.vo	Progressioni Verticali	97.197,03											
	1	C1 Amm.vo	Mobilità ex art. 30 Dlgs 165 2001	45.939,99											
	1	C1 Orient.to	Nuovo concorso	45.939,99											
	1	D1 Amm.vo	Mobilità ex art. 30 Dlgs 165 2001	48.598,52											
	1	C1 Amm.vo	Progressioni Verticali	45.939,99											
	<b>Tot. Comparto n. 19</b>				<b>880.835,40</b>	<b>Tot. Comparto n. 16</b>				<b>780.979,84</b>	<b>Tot. Comparto n. 4</b>				<b>183.759,96</b>
<b>F</b>	<b>Residuo 2022 comparto - da portare sul budget 2023</b>				<b>1.900,44</b>	<b>Residuo 2023 comparto - da portare sul budget 2024</b>				<b>5.788,68</b>	<b>Residuo 2024 comparto - da portare sul budget 2025</b>				<b>5.788,68</b>
<b>G</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>				<b>880.835,40</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>				<b>935.574,03</b>	<b>Totale A + D (dirigenza + comparto)</b>				<b>183.759,96</b>
<b>H</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2023</b>				<b>1.900,44</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2024</b>				<b>5.788,68</b>	<b>RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2025</b>				<b>5.788,68</b>

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

## Richiesta autorizzazione giunta regionale 2022

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

PROSPETTO A	Risorse finanziarie che si rendono disponibili nell'anno 2022
Valore cessazioni a tempo indeterminato per anno 2021	<b>€ 882.735,84 - comparto</b> <b>€ 0,00 - dirigenza</b>
<b>Capienza economica assunzioni per anno 2022</b>	<b>Comparto: € 882.735,84</b> <b>€ 882.735,84 (100 % cessati 2021).</b>  <b>Dirigenza: €. 0,00</b>
<b>Totale budget assunzionale anno 2022</b>	<b>€ 882.735,84</b>  <b>(comparto + dirigenza)</b>

PROSPETTO B	Pianificazione reclutamento anno 2021	
	Unità da assumere	Onere annuo complessivo
Assunzioni a tempo indeterminato da graduatorie pregresse relative a procedure già autorizzate	<b>n. 13 C1 Amm.vo (contabile)</b>	<b>€ 643.159,87 (C1) - comparto</b>
Assunzione personale interno (progressione tra le aree riservata al personale di ruolo, a seguito di procedura selettiva riservata al personale di ruolo, ex art. 22, comma 15, D.Lgs.vo n. 75/2017) nel triennio	<b>n. 1 C1 Amm.vo</b> <b>n. 2 D1 Amm.vo (già autorizzato 2021)</b>	<b>€ 45.939,99 (C1) - comparto</b> <b>€ 97.197,03 (D1)- comparto</b>
Assunzioni mobilità da amministrazioni che hanno vincoli specifici nelle assunzioni	<b>N. 1 C1 Amm.vo</b> <b>n. 1 D1 Amm.vo (giuridico)</b>	<b>€ 45.939,99 (C1) - comparto</b> <b>€ 48.598,52 (D1) - comparto</b>
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, D.Lgs.vo n. 75/2017	<b>0</b>	
Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, D.Lgs.vo n. 75/2017	<b>0</b>	
Altre stabilizzazioni (art. 35, comma 3-bis, D.Lgs.vo n. 165/2001; art. 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125)	<b>0</b>	
Assunzioni su procedure concorsuali a tempo indeterminato da autorizzare nell'anno 2022 comparto	<b>N. 1 C1 Amm.vo (orientatore)</b>	<b>€ 45.939,99 (C1)- comparto</b>
Assunzione su procedure concorsuali a tempo indeterminato da autorizzare nell'anno 2022 dirigenti	<b>0</b>	
<b>Totale assunzioni (comparto + dirigenza)</b>	<b>n. 19 full-time</b>	<b>€ 880.835,40 (comparto + dirigenza)</b>