

ALLEGATO A1

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE DISCO annualità 2019-2021

Indice

Premessa.

1. Analisi di Contesto.

- 1.1. Quadro normativo di riferimento
- 1.2. Modalità di calcolo dell'indicatore di spesa massima.

2. Risorse Finanziarie a favore di assunzioni di livello non dirigenziale.

- 2.1. Risorse finanziarie disponibili.
- 2.2. Risorse destinate a rapporti di lavoro flessibile.
- 2.3. Risorse finanziarie destinabili all'assunzione di personale di livello non dirigenziale.
- 2.4. Procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001.
- 2.5. Indicatore di spesa potenziale massima 2019
- 2.6. Rispetto del tetto di spesa per il triennio 2011-2013

3. Procedure di reclutamento ordinario di personale con qualifica dirigenziale

- 3.1. Risorse finanziarie nel triennio a favore di assunzioni di livello dirigenziale.
- 3.2. Personale di livello dirigenziale a tempo determinato.

Schema riassuntivo.

Schema richiesta autorizzazione giunta regionale 2019

Premessa.

Con l'approvazione della Legge regionale n. 6 del 2018 (art. 4 e ss) l'Ente regionale "LAZIODISU" è stato trasformato nel nuovo organismo denominato "DiSCo", Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza. Ente strumentale della Regione Lazio al quale viene riconosciuta personalità giuridica, autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile.

Con Decreto del Presidente della Regione Lazio 7 agosto 2019, n. T00211 è stato nominato il Consiglio di amministrazione dell'Ente regionale per il Diritto allo Studio e la promozione della Conoscenza – DISCO

In momento precedente al citato Decreto, svolgeva le funzioni di Presidente e del Consiglio un "Commissario Straordinario".

Sotto la gestione commissariale è stato strutturato il Piano Triennale del Fabbisogno 2018-2020, approvato con Decreto n. n. 23/2018 ("Approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020") autorizzato anche dalla Regione Lazio con Deliberazione 23 ottobre 2018, n. 591.

Il citato Piano Triennale 2018-2020 prevedeva, tra l'altro, una puntuale programmazione delle assunzioni per l'annualità 2019 per complessive n. 6 unità di categoria "C".

La programmazione sopra richiamata si basava sulla previsione di un dato numero di personale destinato in quiescenza con le norme e le regole in vigore al 25 settembre 2018.

La promulgazione della legge 28 marzo 2019, n. 26 ha disciplinato il trattamento di pensione anticipata "quota 100" al quale hanno aderito, nell'anno in corso, un numero significativo di lavoratori impegnati presso l'Ente DiSCo.

In questo contesto la programmazione approvata nel 2018 viene confermata e rafforzata per quanto attiene alle capacità assunzionali dell'anno in corso.

In particolare, le risorse finanziarie liberate dal maggior numero di cessazioni conferma le disponibilità di cassa per l'accesso delle citate "6" unità di personale e, contestualmente, amplia le possibilità di acquisizione di lavoratori per il 2020.

Il presente documento deve tener conto delle novità appena descritte ma, è bene precisare, non incide significativamente sull'anno in corso quanto per quello successivo.

Di seguito verranno puntualizzate le politiche assunzionali che l'Ente vuole attuare nel prossimo triennio.

Sempre in via preliminare, occorre segnalare che il c.d. "Decreto Crescita" (Decreto Legge n. 34/2019, all'art. 33), ha modificato la disciplina dei vincoli assunzionali nella Pubblica Amministrazione, tuttavia l'applicazione della nuova disposizione rimane legata all'adozione di un apposito Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione (di concerto con il Ministro



dell'Economia e dell'Interno nonché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali) che non è stato ancora emanato.

In attesa dell'adozione del suddetto atto prodromico alla compiuta applicazione della nuova disciplina, si ritiene, in conformità a quanto attuato dalla Regione Lazio ed in coerenza con la migliore Dottrina, che gli Enti debbano far riferimento ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa precedente al suddetto decreto.

Nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate, l'Ente è chiamato alla verifica di possibili situazioni di eccedenza di personale e, nel caso queste non si realizzassero, alla analisi delle professionalità di cui necessità la macchina amministrativa.

L'Ente DiSCo non si trova in eccedenza di personale e, per il 2019, si trova nella necessità di acquisire dall'esterno professionalità di livello "C".

Questo fabbisogno deve essere confrontato con le "Linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dalla Funzione Pubblica, le quali prevedono un "indicatore di spesa potenziale massima" nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Anche di questa analisi si dà contezza nel presente documento, mentre si ricorda che già con il precedente piano triennale 2018-2020 è stata attuata la disposizione di cui all'art. 15, comma 1, della Legge Regionale n. 6/2018 (riduzione del 10% del costo della dotazione organica del nuovo ente DiSCo rispetto al precedente Laziodisu).

Tanto narrato, si rappresentano le informazioni richieste dalla circolare della Direzione Regionale Risorse Umane n. 531177 del 14 maggio 2011 al fine di consentire una analisi del presente piano agli uffici regionali competenti.

1. Analisi di contesto.

1.1. Quadro normativo di riferimento

- Statuto della Regione Lazio, approvato con Legge Regionale 11 novembre 2004 n. 1, con particolare riferimento all'art. 55;
- Testo Unico del Pubblico Impiego, ex D.Lgs. n. 165/2001 con particolare riferimento agli artt. 6 e 6 ter (così come novellati dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017) l'art. 30 che sancisce l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni che intendano procedere all'emanazione di concorsi di attivare le procedure di mobilità per dipendenti di altre amministrazioni, l'art. 34 bis, che prevede la previa verifica di personale pubblico in disponibilità;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994 n. 487 *"Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"* e s.m.i.;
- il Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, così come modificato dal D.lgs. 74/2017;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione e competitività economica"* convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- il Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- il 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;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.
- la legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili s.m.i."*;
- la legge 23 dicembre 2014, n. 190 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"*;
- la legge 28 dicembre 2015, n. 190 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)"*;
- la legge 11 dicembre 2016, n. 232 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019"*;
- la legge 27 dicembre 2017, n. 205 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"*;



- Il D.lgs. n. 75/2017;
- Linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- Legge regionale del Lazio n. 6 del 27 luglio 2018, avente ad oggetto “Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione”.
-

1.2. Modalità di calcolo dell'indicatore di spesa massima.

È stato sottolineato da più parti che il D.lgs. n. 75/2017, in conformità alla legge delega n. 124/2015, prevede un sostanziale superamento delle dotazioni organiche in favore del piano triennale di fabbisogno di personale. Tuttavia, il documento che descrive la dotazione organica, individuando il numero, le categorie/qualifiche ed i profili professionali di cui ha bisogno l'Amministrazione, è un atto che necessita di essere comunque adottato, anche se, rispetto al recente passato, "fortemente depotenziato"¹.

Le "Linee di indirizzo dettate per la predisposizioni dei piani di fabbisogno di personale"² prevedono, nel tempo, una trasformazione della dotazione "organica" in dotazione "di spesa", più precisamente, una "**spesa potenziale massima**", ossia una provvista finanziaria che l'Ente può sopportare nel triennio il programma assunzionale.

Per quanto attiene a DiSCo, l'indicazione della "spesa potenziale massima", calcolata in conformità alla metodologia applicata, nel recente passato, presso la Regione Lazio, è stata posta in rilievo nel citato decreto n. 23/2018.

Ad oggi, una nuova metodologia di calcolo viene attuata presso l'Amministrazione regionale del Lazio³ ed a questa si conforma DiSCo. Una nuova metodologia che non muta i saldi finali complessivi rispetto a quelli precedenti, ma maggiormente aderente a quanto dettato dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018.

In estrema sintesi, rispetto ai dati ed alle proiezioni precedenti, viene meno la necessità di calcolare, nel costo complessivo di ogni unità di personale (indifferentemente che vada in pensione ovvero venga assunto), il costo del salario accessorio.

Più precisamente, il valore di spesa di ogni unità di personale viene oggi calcolata sommando "*gli oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche*"⁴.

Si spiega in questo modo la differenza tra l'indice di "spesa potenziale massima" indicata nel 2018 con quella del 2019. Tuttavia, essendo una differenza basata su voci di spesa che vengono contestualmente registrate in entrata ed in uscita, i saldi finali di acquisizione di personale non vengono modificati dai differenti metodi di calcolo utilizzati.

¹ A. Bianco, A. Boscati, R. Ruffini, La riforma del pubblico impiego e della valutazione, cosa cambia con i Decreti attuativi D.lgs. 74/2017 e D.lgs. n. 75/2017, pag. 29.

² Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della funzione pubblica- Decreto 8 maggio 2018, art. 2, punto 1.

³ Si fa riferimento ai differenti prospetti di calcolo che vengono approvati dalla Giunta Regionale del Lazio nella Deliberazione n. 561 del 12/09/2017 rispetto a quelli presenti nelle Deliberazioni nn. 825/2018, 398 e 567 del 2019.

⁴ Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della funzione pubblica- Decreto 8 maggio 2018, art. 2, punto 2.1.

Tanto si descrive dal punto di vista finanziario per confermare le possibilità assunzionali dell'Ente per il 2019-2021.

Si ricorda che per esplicita valutazione del Consiglio di Stato, con le nuove norme *“viene affidata alla capacità (ed alla responsabilità) di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta e in progress delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica”*⁵.

Per il triennio 2019-2021, dai dati elaborati dall'Area Risorse Umane di DiSCo, per il sopracitato triennio, le unità di personale potenzialmente assumibile viene ad incrementarsi per un innalzamento del numero dei pensionandi dovuta alla c.d. “quota 100” e si quantifica in 36 unità, suddivise in diversi livelli di inquadramento e in diversi profili professionali. A queste si aggiungono due unità dirigenziali di cui si dirà di seguito.

A parte si accenna alle assunzioni obbligatorie ex legge n. 68/1999, per le quali l'Amministrazione ha sottoscritto apposita convenzione con le competenti autorità regionali.

Restano impregiudicate le possibilità di acquisizione di personale per lo sviluppo di progetti finanziati con risorse comunitarie e quelle regolate da diversi istituti quali la mobilità tra amministrazioni pubbliche ovvero l'acquisizione di personale a tempo determinato (di livello dirigenziale e non dirigenziale) che vengono sottoposte ad altri e diversi limiti quantitativi previsti da altre norme.

Da quanto premesso l'indicatore di spesa massima dell'Ente DiSCo è così quantificato (per ulteriori approfondimenti si rinvia al paragrafo 2.5.):

Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2018				Indicatore di spesa massima			
Categoria	- a - Dotazione Organica	- b - Personale di ruolo in servizio	- c - Vacanza (a-b)	Retribuzione fondamentale individuale	Costo potenziale dotazione organica	Costo personale in servizio al 31/12/2018	Costo totale vacanza
A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B	123,00	52,00	71,00	26.685,31	3.282.293,13	1.387.636,12	1.894.657,01
C	146,00	88,00	58,00	30.217,69	4.411.782,74	2.659.156,72	1.752.626,02
D	61,00	47,00	14,00	32.754,11	1.998.000,71	1.539.443,17	458.557,54
Totale	330,00	187,00	143,00	89.657,11	9.692.076,58	5.586.236,01	4.105.840,57
Dirigenti	17,00	7,00	10,00	59.821,63	1.016.967,71	418.751,41	598.216,30
Totale comparto + dirigenti	347,00	194,00	153,00	149.478,74	10.709.044,29	6.004.987,42	4.704.056,87

⁵ Consiglio di Stato, Comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916, Parere sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego (punto 3.2.2.).

2. Risorse Finanziarie a favore di assunzioni di livello non dirigenziale.

2.1. Risorse finanziarie disponibili per annualità.

Le risorse finanziarie sulle quali si basa il prossimo piano assunzionale 2019-2021, sono di seguito illustrate.

Si indicano le cessazioni dal servizio effettivamente registrate nel 2018, quelle programmate (e per la maggior parte già attuate) per il 2019 nonché le cessazioni previste per l'annualità 2020. Il dato del 2019 e del 2020, il quale sarà fondamentale per le assunzioni programmate negli anni 2020-2021, è stato quantificato in via prudenziale, rispetto ai dati verificati dalla competente Area. Si deve tener conto dell'evolversi della normativa pensionistica e delle varie trasformazioni dell'Ente che portano in alcuni casi a sottostimare il numero di personale da collocare a riposo nel prossimo futuro.

I quadri riassuntivi sotto riprodotti sono stati redatti tenendo conto di quanto già indicato ed illustrato nel precedente paragrafo 1.2⁶.

Nel rispetto delle suddette indicazioni, e tenendo conto solo ed unicamente delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale si rappresentano le cessazioni dell'anno 2018:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2019 - CESSAZIONI 2018									
Qualifica	cessazioni 2018	Tabellare (genn.-febb.)	Tabellare (marzo)	I.V.C. (genn. - febb. - marzo)	Tabellare (da aprile in poi)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D1	1	3.574,58	1.831,39	39,69	18.446,23	23.891,89	8.862,22	32.754,11	32.754,11
C1	6	3.285,36	1.766,51	36,48	16.953,39	22.041,74	8.175,94	30.217,68	181.306,10
B1	5	2.912,32	1.492,06	32,34	15.028,40	19.465,12	7.220,19	26.685,31	133.426,55
Totale	12								347.486,76

Nella tabella appena riprodotta è stata data evidenza anche delle modifiche contrattuali maturate da maggio 2018 per effetto del nuovo CCNL.

⁶ Il Precedente Piano del Fabbisogno, approvato con Decreto del Commissario Straordinario di DiSCo n. 23/2018 si basava su altre e diverse indicazioni quali la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, nonché, e soprattutto, alla indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 12/2015.

Le facoltà assunzionali 2020, su cessazioni 2019 si rappresentano come segue:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020 - CESSAZIONI 2019						
Qualifica	cessazioni 2019	Tabellare (13 mensilità)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D1	1	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 8.894,94	€ 32.875,03	€ 32.875,03
C1	6	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 181.286,94
B1	8	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 214.269,92
Totale	15					€ 428.431,89

Particolarmente variabile la situazione del 2021 su cessazioni dal servizio avvenute nel 2020. Attualmente i dati certi sono così rappresentati:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2021 - CESSAZIONI 2020						
Qualifica	cessazioni 2020	Tabellare (13 mensilità)	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
D1	6	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 8.894,94	€ 32.875,03	€ 197.250,18
C1	2	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 60.428,98
B1	3	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 80.351,22
Totale	11					€ 338.030,38

Da quanto esposto, e per quanto di stretta attinenza e necessità, il turn-over 2018, unito alle immediate disponibilità registrate nel 2019 consentono ampiamente di procedere ad attuare le assunzioni programmate attraverso il precedente piano assunzionale.

L'Amministrazione, pur consapevole della possibilità teorica di utilizzare nell'immediato le possibilità di turn-over manifestate nel 2019, ancorché sul punto varie teorie si siano succedute nel tempo, integra, con le risorse 2018 il piano approvato con Decreto del Commissario Straordinario 23/2018 rinviando al 2020 l'utilizzazione dell'intero turn over 2019 il quale, come si accennato, ha avuto un incremento per effetto di alcune novità normative in materia pensionistica.

2.2. Risorse destinate a rapporti di lavoro flessibile.

Per il triennio 2019-2021 l'Amministrazione non utilizzerà la facoltà prevista per l'ampliamento delle capacità assunzionali introdotta dalle recenti norme in materia. Tra l'altro la possibilità sarebbe attuabile solo al termine di ulteriore analisi e sempre che ne consegua una certificazione da parte del Revisore dei Conti. Facendo riferimento alla spesa per assunzioni flessibili finanziate da risorse destinate all'autofinanziamento l'ente si atterrà agli attuali limiti imposti dalla norma, restando estranea al calcolo la spesa finanziata sostenuta da altre risorse come quelle del Fondo Sociale Europeo.

Si ricorda che la quota massima di risorse che può essere spostata verso le assunzioni a tempo indeterminato è pari all'ammontare medio delle risorse che l'Ente ha destinato nel triennio 2015-2017 alla spesa per le assunzioni flessibili, ai sensi delle previsioni dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010. Le Amministrazioni che intendessero utilizzare lo strumento devono ridurre, in pari misura, la spesa per le assunzioni flessibili. Riduzione che deve essere effettuata in via "definitiva" e "contestuale" (nonché con certificazione del Revisore dei Conti).

Tutte le limitazioni appena esposte devono far riferimento a quelle risorse finanziarie prese a base per il calcolo del rispetto del limite di spesa sancito dal citato art. 9 del D.L. 78/2010 e "non deve includere le voci di spesa in deroga. Il riferimento è alla spesa finanziata con oneri provenienti da privati, dall'Unione Europea e... anche da parte delle Regioni"⁷.

Di fatto, le assunzioni effettuate con le risorse di cui DiSCo non ha piena disponibilità (ad esempio risorse del Fondo Sociale Europeo) non hanno, e non potranno avere, alcun effetto sul possibile ampliamento o riduzione delle possibilità occupazionali dell'Ente nei prossimi anni.

Tanto descritto, ad oggi tale possibilità non è posta in programmazione presso l'Ente, conseguentemente non si applicherà la disposizioni di cui all'art. 20, comma 5, D.lgs. 75/2017.

La più volte menzionata circolare ministeriale n. 3/2017 espressamente chiarisce che il divieto di cui all'art. 20, comma 5, del D.lgs. n. 75/2017, ossia il divieto di instaurare nuovi rapporti di lavoro flessibile è circoscritto "esclusivamente alle professionalità e alle posizioni oggetto delle procedure di reclutamento speciale di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del medesimo decreto, inoltre, e soprattutto, aggiunge che tale divieto "non opera nel caso in cui le amministrazioni mantengano disponibili le risorse per l'utilizzo secondo il predetto articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010" alle varie necessità di carattere temporaneo o eccezionale dell'Ente.

Da quanto precede, risulta pacifico che DiSCo, anche nei prossimi anni, potrà effettuare assunzioni flessibili nel caso in cui le risorse finanziarie destinate a tale scopo provengano da fondi privati, dell'Unione Europea, ovvero dalla Regione Lazio. Ovvero se a tale scopo non distrarrà risorse da sottoporre al limite ex art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

⁷ A. Bianco, A. Boscato, R. Ruffini, La riforma del Pubblico Impiego e della Valutazione, pag. 74.

2.3. Risorse finanziarie destinabili all'assunzione di personale di livello non dirigenziale per il 2019.

La descritta capacità assunzionale per il 2019 è stata calcolata sul 100% di turn over. Ulteriori ipotesi di superamento del citato limite sono legate al futuro decreto citato in precedenza che stabilisca i parametri di vituosità delle pubbliche amministrazioni.

All'emanazione del decreto, verificato l'eventuale rispetto dei parametri, DiSCo potrà modificare la percentuale di turn-over ad oggi calcolato.

Nello specifico, le nuove opportunità occupazionali si concentreranno sullo scorrimento di graduatorie valide ed efficaci di propri concorsi espletati nelle precedenti annualità e comunque prima del 1° gennaio 2019.

Tale facoltà non è posta in discussione dalla legge 145/2018 in quanto trattasi di precedenti tornate concorsuali alle quali non si applica il nuovo limite imposto alle graduatorie delle pubbliche amministrazioni.

Da una analisi delle necessità del nuovo ente, per le annualità 2019 e 2020, è stato programmato di scorrere ulteriormente la graduatoria aperta nella figura di "Specialista amministrativo" categoria C1.

Uno scorrimento di ulteriori 11 unità per il 2019 e per l'esaurimento della graduatoria per il 2020. Una decisione che conferma quanto già previsto nel Piano Assunzionale 2018-2020. Per gli anni 2020 e 2021, salvo ulteriore analisi da svilupparsi nel 2020, si manifestano esigenze di acquisizione di professionalità anche di livello "D".

BUDGET ASSUNZIONALE 2019 - 2021

Cessazioni di riferimento	Facoltà assunzionali	Turn over 100%	Risparmi da utilizzare	Quota utilizzabile	Quota da utilizzare per l'assunzione	Quota residua utilizzabile per assunzioni	Unità da assumere
2018	2019	347.486,76		347.486,76	332.394,59	15.092,17	n. 11 C1
2019	2020	428.431,89	15.092,17	443.524,06	247.056,20	196.467,86	n. 6 C1 e n. 2 D3
2020	2021	338.030,38	196.467,86	534.498,24	532.302,11	2.196,13	n. 10 C1 e 7 D1

2.4. Procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001.

L'Ente, nel rispetto di quanto già programmato nel precedente piano dei fabbisogni, nel 2019 ha trasferito una quota di personale già impegnato presso DiSCo attraverso l'istituto del "comando".

In questo contesto è stata riqualificata la relativa spesa e, riducendo il numero del personale comandato ha favorito il passaggio diretto tra amministrazioni, rispondendo in maniera più efficace alle richieste di competenze che, nell'ambito dell'istituto amministrativo sopra citato, offrivano maggiore stabilità al nuovo organismo, nel rispetto dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001.

2.5. Limiti di spesa ed "indicatore di spesa potenziale massima".

Con Decreto del Commissario straordinario dell'Ente n. 23/2018 è stata attuata, come già accennato, la riduzione della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 15, comma 1, della Legge n. 6/2018 in tema di personale.

La norma prevedeva una *riduzione del dieci per cento della spesa complessiva della corrispondente dotazione organica dell'Ente pubblico dipendente per il diritto agli studi universitari del Lazio – Laziodisu*".

Si riporta il calcolo utilizzato nel 2018 dal quale discendeva l'indice dell'indicatore di "spesa potenziale massima":

DOTAZIONE ORGANICA				RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA		
Categoria	COSTO UNITARIO	UNITA' PREVISTE	SPESA POTENZIALE MASSIMA	COSTO UNITARIO	UNITA' PREVISTE	SPESA POTENZIALE MASSIMA
A						
B1	38.327,01	110	4.215.971,10	38.327,01	88	3.372.776,88
B3	39.780,93	35	1.392.332,55	39.780,93	35	1.392.332,55
C	41.692,88	157	6.545.782,16	41.692,88	146	6.087.160,48
D1	44.318,80	61	2.703.446,80	44.318,80	50	2.215.940,00
D3	49.002,15	11	539.023,65	49.002,15	11	539.023,65
Dirigenti	135.670,09	16	2.170.721,44	135.670,09	16	2.170.721,44
Direttore	252.948,29	1	252.948,29	252.948,29	1	252.948,29
Totale		391	17.820.225,99		347	16.030.903,29
		riduzione 10%	-1.782.022,60			
		importo massimo spesa dotazione organica rimodulata	16.038.203,39			

Come illustrato in precedenza (paragrafo 1.2.), diverse modalità di calcolo, imposte dal Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 (adottate dall'Amministrazione regionale nel corrente anno), portano ad un dato diverso in quanto è stata espunta dalla sommatoria del costo di ogni unità la quota di salario accessorio il quale è soggetto ad altre e diverse limitazioni:

Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2018				Costo dotazione organica			
Categoria	- a - Dotazione Organica	- b - Personale di ruolo in servizio	- c - Vacanza (a-b)	Retribuzione fondamentale individuale	Costo potenziale dotazione organica	Costo personale in servizio al 31/12/2018	Costo totale vacanza
A	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
B	123	52	71	26.685,31	3.282.293,13	1.387.636,12	1.894.657,01
C	146	88	58	30.217,69	4.411.782,74	2.659.156,72	1.752.626,02
D	61	47	14	32.754,11	1.998.000,71	1.539.443,17	458.557,54
Totale	330	187	143	89.657,11	9.692.076,58	5.586.236,01	4.105.840,57
Dirigenti	17	7	10	59.821,63	1.016.967,71	418.751,41	598.216,30
Totale comparto + dirigenti	347	194	153	149.478,74	10.709.044,29	6.004.987,42	4.704.056,87

13

Il nuovo "indicatore di spesa" massima così elaborato risulta pari ad € **10.709.044,29**, un costo calcolato al **netto delle spese relative al trattamento accessorio**.

Per l'anno 2018⁸, l'ente Laziodisu (oggi DiSCo), ha sostenuto un totale generale di spesa per il personale al lordo dei rinnovi contrattuali pari ad euro **10.241.832,10**, **comprensivo degli importi allocati sul Fondo Pluriennale Vincolato per spese relative al trattamento accessorio** da liquidare al personale delle categorie nell'esercizio successivo ma di competenza economica 2017 e degli importi confluiti nell'avanzo dell'esercizio, afferenti al trattamento accessorio del personale dirigente.

⁸ Così certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nell'approvazione del Bilancio Consuntivo 2018.

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

Si deve infine rappresentare la media del costo di personale per il triennio 2011-2013 così come 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 **11.754.808,59⁹**, 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.

Entrambi i limiti sopra citati (punti 2.5. e 2.6.) vengono rispettati dall'attuale piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 DiSCo.

⁹ 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.

3. Procedure di reclutamento ordinario di personale con qualifica dirigenziale

3.1. Risorse finanziarie nel triennio a favore di assunzioni di livello dirigenziale.

Con Decreto Commissariale n. 13 del 10 maggio 2019 è stata riorganizzata l'intera struttura dell'Ente il quale prevede 15 figure dirigenziali. Sino al decreto citato le figure dirigenziali previste in dotazione organica erano pari a 17¹⁰.

In realtà, attualmente se ne contano "5" a tempo indeterminato ed una assunta ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs 165/2001 a tempo determinato.

Nel breve termine, per sopperire al fabbisogno di personale di livello dirigenziale, è stato emanato ed è in via di conclusione un'ulteriore procedura per l'affidamento di incarico dirigenziale, sempre ai sensi del citato art. 19, comma 6, del TUPI.

Alla fine del 2019 l'Ente potrebbe far riferimento ad un numero di dirigenti pari a 7 dirigenti registrando la vacanza di 8 unità di livello dirigenziale.

Per sopperire a tale mancanza, l'Ente ha già sperimentato forme di collaborazione con altri Enti, oggi concluse. Inoltre l'Amministrazione potrebbe trovarsi nella necessità di attivare forme di mobilità volontaria al fine di sopperire ai vuoti di organico sopra citati.

Al contempo si cercherà di incentivare la collaborazione con altri Enti ed istituzioni al fine di poter gestire in convenzione uffici e servizi, riducendo i costi e professionalizzando gli uffici coinvolti.

Tuttavia, tutte le iniziative sopra citate non possono sostituirsi al reclutamento stabile di nuove unità dirigenziali a tempo pieno ed indeterminato. Una necessità resa ancora più urgente dal fatto che uno dei dirigenti in servizio ha optato per le nuove forme di trattamento pensionistico (c.d. quota 100) e sarà collocato in quiescenza al 1 gennaio 2020.

Si descrive in termini contabili quanto sopra esposto:

Qualifica	cessazioni 2019	Tabellare	I.V.C.	Totale	Oneri riflessi	Totale individuale	Totale generale
Dirigenti	2	43.310,93	324,87	43.635,80	16.185,83	59.821,63	119.643,25

¹⁰ I dati riportati nel presente documento si basano sulla Dotazione Organica alla data del 31 dicembre 2018 e riportano ancora il dato di 17 dirigenti che sarà attualizzato nel piano assunzionale 2020.

Ne deriva per l'anno 2020 la possibilità di svolgere procedure selettive per personale di livello dirigenziale pari a 2 unità:

BUDGET ASSUNZIONALE 2019 - 2021 DIRIGENTI						
Cessazioni di riferimento	Facoltà assunzionali	Turn over 100%	Risparmi da utilizzare	Quota utilizzabile	Quota da utilizzare per l'assunzione di 2 dirigenti	Quota residua utilizzabile per assunzioni
2019	2020	119.643,25		119.643,25	119.643,25	-

Ferme restando l'attivazione delle procedure previste dall'art. 34 e ss del D.lgs. n. 165/2001, nonché quelle disciplinate dall'art. 30, c. 2, del medesimo decreto¹¹, è possibile programmare, nel 2020 una procedura di reclutamento a tempo indeterminato di due figure dirigenziali da inserire nei ruoli dell'Ente.

¹¹ Nell'espletamento della mobilità prevista dal citato articolo, l'Ente farà riferimento ai principi esposti nella sentenza del Consiglio di Stato n. 178/2014.

Schema riepilogativo:

Anno 2019				Anno 2020				Anno 2021				
A	Totale budget dirigenza 100% (cessati dirigenza 2018 € "0")			€ ---	Totale budget dirigenza 100% (cessati dirigenza 2019 "2")			119.643,25	Totale budget dirigenza 100% (cessati dirigenza 2020 € "0")			€ --
	n	Profilo	Assunz.ne	Costo	n	Profilo	Assunz.ne	Costo	n	Profilo	Assunz.ne	Costo
B	0			0,00	2	Dirigente	T.I. 2020	119.643,25	0			€ "0"
	Tot. dirigenza n. ----assunzioni			€-----	Tot. dirigenza n. -2 assunzioni			€ 119.643,25	Tot. dirigenza n. 1 assunzioni			0,00
C	Residuo 2018 dirigenza – da portare sul budget 2019			€-----	Residuo 2019 dirigenza - da portare sul budget 2020			€ 0,00-	Residuo 2020 dirigenza da portare sul budget 2021			€ 0

D	Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2018 € € 347.486,76 in assenza di residui)			347.486,76	Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2019 € 428.431,89 + residuo anno 2018 € 15.092,17)			€ 443.524,06	Totale budget comparto 100% (cessati comparto 2020 € 338.030,38 + residuo anno 2020 € 196.467,86)			€ 534.498,24
	n	Profilo	Assunz .ne	Costo	n	Profilo	Assun z.ne	Costo	n	Profilo	Assunz.ne	Costo
E	11	C Specialista amm.vo	T.I. 2019	332.394,59	6	C Specialist a amm.vo	T.I. 2019	€ 181.306,14	7	D Esperto amm.vo	T.I. 2021	€ 230.125,21
					2	D Esperto Tecnico	T.I. 2019	65.750,06	10	C1	T.I. 2021	302.176,90
	Tot. comparto n. 11			332.394,59	Tot. comparto n.8 assunzioni			€ 247.056,20	Tot. comparto n. 17 assunzioni			€ 532.302,11
F	Residuo 2019 comparto – da portare sul budget 2020			15.092,17	Residuo 2020 comparto – da portare sul budget 2021			€ 196.467,86	Residuo 2020 comparto – da portare sul budget 2021			€ 2.196,13
G	TOTALE A + D (dirigenza + comparto)			332.394,59	TOTALE A + D (dirigenza + comparto)			366.699,45	TOTALE A + D (dirigenza + comparto)			€532.302,11
H	RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2019			15.092,17	RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2021			€ 196.467,86	RESIDUO C + F (dirigenza + comparto) da portare sul budget 2021			€ 2.196,13