PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNIO DI PERSONALE DELL'ENTE DISCO
annualità 2020-2022

Premessa.

L'Amministrazione ha da tempo preso atto del superamento della dotazione organica quale documento nel quale veniva cristallizzata l'organizzazione dell'Ente con le relative specifiche di categorie e profili (Cfr Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 approvato con Decreto commissariale n. 23/2018).
L'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 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" è, quindi, sostituito dal personale in servizio, al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.
Questa Amministrazione è altresì cosciente dell'impossibilità pratica di attuare una totale cancellazione dei contenuti di un documento che possa descrivere la struttura ideale attraverso la quale poter agire al pieno delle proprie potenzialità (quindi del documento nel quale era descritta la

“desueta” “dotazione organica”). Ne consegue che agli atti degli uffici è presente e permane un documento che richiama l’organizzazione dell’ente per profili e livelli.

Nell’ambito appena descritto l’Amministrazione è chiamata a programmare le assunzioni per l’anno in corso ed ipotizzare una strategia di sviluppo per i successivi due anni.
Di seguito vengono illustrate alcune possibilità che vanno ponderate dal vertice dell’Ente.

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 ed il bando è in corso.

Restano impregiudicate anche le possibilità di acquisizione di personale per lo sviluppo di progetti finanziati con risorse comunitarie e quelle regolate da diversi istituti quali il “comando”.
Diverso è il caso della mobilità tra Amministrazioni che, da quest’anno, a differenza del passato, limitano le possibilità assunzionali dell’Amministrazione.

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. 1843 del 30/07/2020 avente ad oggetto Piano della Performance 2020-2022;

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 formulzione 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.
- 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" 3
- 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) con particolare riferimento all'art. 3, commi 8, e 9 lett. b) punto 2;
- 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;
- la Legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del Dl. 3 settembre 2019, n. 101, recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali", ("Decreto sulle crisi aziendali") la quale, all'art. 6-bis (rubricato "Armonizzazione dei termini di validità delle graduatorie di concorsi pubblici") ha novellato il comma 362 e introdotto i commi 362-

bis e 362-ter della Legge n. 145/2018, prorogando le graduatorie approvate nel 2017 sino al 31 marzo 2021;

- 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 puo' 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;
- degli esiti degli incontri formativi sul tema ed in particolare dell'attività di formazione proposta ed organizzata dalla Direzione Risorse Umane della Regione Lazio nella giornata formativa del 27 maggio u.s.;
- 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.

4

2. Indicatore di spesa massima

Il primo limite che l'Amministrazione non può superare è il c.d. "indicatore di spesa massima". Trattasi del costo che l'Amministrazione sosterrebbe se avesse in servizio tutte le professionalità previste in pianta organica.

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**

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

3. 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 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[1], 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 (indicatore di spesa massima e tetto di spesa per il triennio) vengono rispettati dall'attuale piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 DiSCo.

4. Capacità assunzionali su turn over annuale

Si richiama l'attenzione sulle seguenti tabelle elaborate su turn over 2019:

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	8	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 241.715,92
B1	6	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 160.702,44
Totale	**15**					€ 435.293,39

6

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

Si deve tener conto del costo che l'Amministrazione sopporta per ogni assunzione a causa per il solo effetto dello stipendio tabellare per categoria per una unità assunta[2]:

D *32.875,03*
C *30.217,69*
B *26.783,74*

[1] 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.

[2] Gli importi presi a riferimento coincidono con quelli indicati dalla Regione Lazio nel Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021.

Nell'analisi svolta dall'Amministrazione risulta necessario acquisire, nell'annualità 2020, i seguenti profili professionali:

- n. 9 istruttori amministrativi di Categoria C, livello economico C1, da assegnare ai vari uffici amministrativi. Tale fabbisogno può essere soddisfatto per numero 7 unità tramite scorrimento di specifica graduatoria concorsuale approvata nell'anno 2017 e 2 unità da poter assumere con procedure selettive;
- n. 5 unità di esperti tecnici di Categoria D, livello economico D1, da assegnare agli uffici tecnici dell'Ente. Tale fabbisogno può essere soddisfatto tramite scorrimento di graduatoria di esperto tecnico approvata nell'anno 2017;
- n. 1 funzionario amministrativo, livello D1 con specifiche competenze nella progettazione e gestione di progetti finanziati attraverso fondi comunitari con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Tale professionalità può essere acquisita tramite l'emanazione di specifica procedura ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017;
- n. 4 unità nel profilo di Funzionario Amministrativo, Categoria D, livello D1, da acquisire tramite l'istituto delle progressioni verticali riservate al personale interno nei limiti del 30% dei posti messi a bando nel triennio di valenza del presente Piano;
- n. 2 Dirigenti Amministrativi con specifiche competenze amministrative e contabili.

Ciò comporta che, anche su base triennale, se vi sono possibilità di assunzione in "D" pari ad un numero di 14 unità, i posti da riservare per progressioni verticali non può superare il numero di "4 unità".
Allo stesso tempo, tanto è stringente la normativa in materia, che le graduatorie relative alle progressioni verticali, non hanno più effetto dalla proclamazione di un numero di candidati pari a quello dei "vincitori".
In altri termini, dopo i "4" posti appena immaginati, non è possibile scorrere le graduatorie.

Per quanto attiene al Piano assunzionale delle figure dirigenziali, si conferma il precedente Piano 2019-2020, con l'applicazione del turn over al 100%.

Tanto descritti si riporta uno schema riassuntivo della spesa prevista e delle specifiche unità da assumere ovvero valorizzare nel 2020:

In questa ipotesi l'Amministrazione sfrutta il pensionamento di una data annualità per assumere nell'annualità successiva.
Vengono rispettate le possibilità di assunzione già previste dal precedente piano, vi è sostenibilità finanziaria, vi è ampia possibilità di accesso dall'esterno dove è possibile prevedere l'applicazione dell'art. 35, comma 3 bis lett. b per il personale flessibile presente nell'Ente.

Per quanto attiene ai profili dirigenziali la programmazione prevede l'acquisizione a tempo indeterminato di 2 unità mentre sarà utilizzato lo strumento del "comando" temporaneo per coprire ulteriori posti vacanti. Si specifica, in questo quadro, che attualmente sono presenti anche due unità assunte ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs. 165/2001. Due unità che, ancorché a tempo determinato, saranno utilizzate anche nel prossimo triennio.

BUDGET ASSUNZIONALE 2020 - 2022

Proposte	Cessazioni di riferimento	Facoltà assunzionali	Turn over 100%	Risparmi da utilizzare	Quota utilizzabile	Quota da utilizzare per l'assunzione/ progressione	Quota residua utilizzabile per assunzioni	Specifiche sulle unità da assumere
	2018	2019	320.801,45		320.801,45	271.959,21	48.842,24	Ipotizzato n. 11 C1 ma assunti entro il 31/12 solo 9 unità
Ass.ni esterno	2019	2020	435.293,39	48.842,24	484.135,63	469.209,39	14.926,24	Programmabili n. 9 C1 (7 da scorrimento e 2 da asssurmere procedura selettiva), e n. 6 D1 di cui 1 stabilizzazione. Per tutte le nuove assunzioni applicazioni dell'art. 35, c. 3 bis lett. b D.lgs. 165/2001
Progres. Verticali 1	2019	2020	0,00	14.926,24	14.926,24	10.629,36	4.296,88	Progressioni verticali in D calcolate sul 30% delle assunzioni 2020/21 per 4 unità

BUDGET ASSUNZIONALE 2019 - 2020 DIRIGENTI							
Cessazioni di riferimento	**Facoltà assunzionali**	**Turn over 100%**	**Risparmi da utilizzare/economie comparto**	**Quota utilizzabile**	**Quota da utilizzare per l'assunzione di 2 dirigenti**	**Quota residua utilizzabile per assunzioni**	**Unità da assumere**
2019	2020	€ 119.643,25	€ -	€ 119.643,25	€ 119.643,25	€ -	n. 2 dirigenti

5. Progressioni verticali.

Come si è evidenziato, l'Amministrazione intende avvalersi delle possibilità offerte dal 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 puo' 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*".

Il computo della percentuale del 30% è stato effettuato sull'ammontare complessivo delle assunzioni effettuate nel biennio 2020-2021 che, come sarà esposto tra breve prevede:

- anno 2020: 9 unità di livello C e 6 unità di livello D;
- anno 2021: 6 unità di livello C e 8 unità di livello D.

Quindi nel prossimo biennio verranno acquisite 15 unità in C e 14 in D.
Applicando il 30% di posti da destinare a concorsi riservati si avranno: 4 unità di personale da valorizzare attraverso le procedure previste dal citato art. 22 del D.lgs. n. 75/2017 per quanto attiene al livello "D" ed altrettante in "C".
Si evidenzia, di seguito, il costo delle progressioni in C ed in D dove il costo calcolato tiene conto solo del differenziale che l'Amministrazione deve sopportare per il cambio di Area:

9

Numero procedure e livello di partenza ed arrivo	Costo unitario	n.	Costo complessivo	Anno
4 progressioni verticali da C a D= differenziale/costo per Disco=	***2.657,34***	***4***	***10.629,36***	***2020***
4 progressioni verticali da B a C= differenziale/costo per Disco=	***3.433,95***	***4***	***13.735,80***	***2021***

Si illustra, di seguito, l'intero programma assunzionale per il triennio considerato.

10

6. Visione triennale del Piano assunzionale

Per il triennio di riferimento, DiSCo prevede il seguente sviluppo del Piano di cui si offre l'intera prospettiva 2020-2022:

BUDGET ASSUNZIONALE 2020 - 2022								
Proposte	**Cessazioni di riferimento**	**Facoltà assunzionali**	**Turn over 100%**	**Risparmi da utilizzare**	**Quota utilizzabile**	**Quota da utilizzare per l'assunzione/ progressione**	**Quota residua utilizzabile per assunzioni**	**Specifiche sulle unità da assumere**
	2018	2019	320.801,45		320.801,45	271.959,21	48.842,24	Ipotizzato n. 11 C1 ma assunti entro il 31/12 solo 9 unità
Ass.ni esterno	2019	2020	435.293,39	48.842,24	484.135,63	469.209,39	14.926,24	Programmabili n. 9 C1 (7 da scorrimento e 2 da asssurmere procedura selettiva), e n. 6 D1 di cui 1 stabilizzazione. Per tutte le nuove assunzioni applicazioni dell'art. 35, c. 3 bis lett. b D.lgs. 165/2001
Progres. Verticali 1	2019	2020	0,00	14.926,24	14.926,24	10.629,36	4.296,88	Progressioni verticali in D calcolate sul 30% delle assunzioni 2020/21 per 4 unità
Assni esterno	2020	2021	469.530,50	4.296,88	473.827,38	444.306,38	29.521,00	6 unità C1 + 8 unità D1, di cui il 50% ex art. 35 D.lgs. 165/2001 c. 3 bis lett. b
Progres Verticali 2	2020	2021	0,00	29.521,00	29.521,00	13.735,80	15.785,20	Progressioni verticali in C calcolate sul 30% delle assunzioni 2020/21 per 4 unità
Ass.ni esterno	2021	2022	149.532,03	15.785,20	165.317,23	126.185,44	39.131,79	Programmabili n. 2 assunzioni in D1 e 2 assunzioni in C1

11

7. Specifica profili professionali da acquisire 2020 (allegato)

Il presente Piano viene elaborato nel rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" anche con riferimento al punto "5" del citato documento dove, in materia di "profili professionali" viene indicato alle Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto del CCNL di riferimento, di predisporre "declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali". Le stesse linee guida porgono degli esempi tra i quali: "il codice degli appalti…(gestore di progetto complesso…)" nonché "la gestione dei fondi SIE (gestore di

programma/program manager; gestore di progetto/ project manager/gestore del rischio/risk manager; specialista di appalti, di aiuti di stato, di normativa comunitaria, di contabilità e finanza".

Le menzionate "linee guida" raccomandano, tra l'altro, che "Le amministrazioni dovranno, quindi, individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale. I profili professionali dovranno tenere conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione, delle relazioni richieste, delle attività da svolgere, degli strumenti da utilizzare".

12