PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE DISCO
annualità 2021-2023

Premessa.

Il presente Piano viene sviluppato a seguito di alcune indicazioni provenienti dall'Amministrazione regionale del Lazio.

L'ultimo Piano Triennale (2020-2022) è stato autorizzato con delibera della Giunta Regionale del Lazio n. 80/2021.

Si ribadisce in questa sede come, nell'evolversi della disciplina normativa, il concetto di "dotazione organica" è stato sostituito da quello del "personale in servizio".
Tuttavia, anche nel mutato quadro normativo, vi è necessità di far rifermento al precedente contenuto della "dotazione organica" quale documento che possa descrivere una struttura "ideale" attraverso la quale l'Ente possa agire al pieno delle proprie potenzialità.

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.

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 la relativa procedura selettiva si concluderà entro la fine del 2021.

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".

Prima di illustrare la programmazione degli accessi nel prossimo triennio, si specifica che l'Ente DiSCo rispetta le condizioni previste dalla legislazione vigente per in materia di piani triennali di fabbisogno di personale ed in particolare:

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale (negli enti già soggetti al patto di stabilità la spesa del personale del triennio 2011/2013);
- Assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità;
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili;
- Approvazione del piano delle performance.

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;
- il Decreto del Direttore Generale n. 20/2020 con il quale è stato interamente riorganizzata la struttura dell'Ente.

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.;
- 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) 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 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*”;

- Il Decreto Legge 30 dicembre 2019 n. 162 il quale modifica l'art. 20, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 concedendo la possibilità alle amministrazioni pubbliche di poter stabilizzare il personale precario, che abbia maturato, presso l'amministrazione che intende stabilizzare, almeno tre anni di servizio al 31 dicembre 2020 e sia stato assunto con selezione pubblica;
- Il Decreto Legge n. 34/2019 sulle facoltà assunzionali e fondo accessorio per il personale.

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;
- il tetto massimo alle progressioni verticali deve essere calcolato per ognuna delle categorie e nella base di calcolo entrano anche le assunzioni in mobilità volontaria. Il tetto del 30% delle assunzioni non può essere arrotondato per eccesso. Sono queste le indicazioni di maggiore rilievo contenute nelle recenti deliberazioni della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Toscana nn. 34 e 35 entrambe del corrente anno 2021;
- nell'elaborazione del presente piano è stato anche tenuto conto di alcuni principi quali: a) pur non essendo previste specifiche indicazioni, è nella piena discrezionalità dell'amministrazione prevedere oltre ad una prova pratica anche una prova orale; b) proprio nell'ambito della piena discrezionalità della PA vi è anche la legittima subordinazione della nomina alla categoria superiore dei vincitori all'avvenuta, eventuale, assunzione di personale dall'esterno al fine del raggiungimento della quota percentuale stabilita dal legislatore (TAR Puglia Bari sez. I 14/1/2021 n. 56).

Si chiarisce la non applicabilità all'Ente DiSCo della previsione normativa di cui all'art. 33 co. 1 del decreto legislativo n. 34/2019, la quale prevede la possibilità di incrementare le proprie capacità assunzionali secondo parametri di costo che l'Ente non può calcolare (Cfr. arrt. 3 e 39 dello Statuto dell'Ente DiSCo).

Più segnatamente, l'art. 3 co. 1 dello Statuto citato chiarisce, sul piano definitorio, che "*DiSCo è l'Ente pubblico dipendente regionale, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile, cui la Regione attribuisce il raggiungimento degli*

obiettivi di cui all'art. 2, della Legge regionale n. 6 del 2018 e ss.mm.ii, nonché il ruolo di Ente regolatore del sistema integrato di interventi, servizi e prestazioni per il diritto allo studio e alla conoscenza, di cui all'art. 5 della L.R. n. 6 del 2018 medesima"; inoltre l'art. 39, al comma 1, specifica come le risorse finanziarie economiche di cui dispone questo Ente siano lui direttamente e unicamente assegnate dalla Regione Lazio.

Ne deriva che l'Ente adotta il criterio del turn over (ossia la forma tradizionale di calcolo) per individuare le proprie opportunità di assunzione, con riferimento, quindi, al budget relativo al personale cessato l'anno precedente a quello in cui si prevede l'assunzione.

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.

Nello schema seguente si indicano le consistenze della "dotazione organica" del 2018, anno nel quale l'intero assetto è stato modificato ai sensi dell'art. 15, comma 1, della Legge regionale n. 6/2018[1]:

Personale di ruolo di DiSCo alla data del 31/12/2020				**Costo dotazione organica**			
Categoria	**- a -**	**- b -**	**- c -**	**Retribuzione fondamentale individuale**	**Costo potenziale dotazione organica**	**Costo personale in servizio al 31/12/2020**	**Costo totale vacanza**
	Dotazione Organica	**Personale di ruolo in servizio**	**Vacanza (a-b)**				
A	0	0	0	0	0	0	0
B	123	46	77	26.685,31	3.282.293,13	1.227.524,26	2.054.768,87
C	146	80	75	30.217,69	4.411.782,74	2.417.415,20	1.994.367,54
D	61	46	15	32.754,11	1.998.000,71	1.506.689,06	491.311,65
Totale comparto	330	187	143		9.692.076,58	5.151.628,52	**4.540.448,06**
Dirigenti	15	4	11	59.821,63	897.324,45	239.286,52	658.037,93
Totale comparto + dirigenti	**345**	**191**	**154**	**149.478,74**	**10.589.401,03**	**5.390.915,04**	**5.198.485,99**

[1]*Legge regionale Lazio n. 6/2018, art. 15 "(Personale)":*
1. La dotazione organica complessiva dell'Ente, adottata con deliberazione del Consiglio di amministrazione, in conformità ai criteri del regolamento di cui all'articolo 12, comma 2, è articolata sulla base del fabbisogno di personale della direzione generale e dei presidi territoriali dell'Ente, in relazione ai diversi profili professionali, tenendo conto delle specifiche realtà universitarie di riferimento e, in ogni caso, deve comportare la ***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, sulla base della dotazione organica da ultimo approvata dalla Regione". Riduzione avvenuta con Decreto del Commissario Straordinario n. 23/2018 ed approvata dalla Regione Lazio con Deliberazione di Giunta 23 ottobre 2018, n. 591.*

Gli importi dedicati alla "retribuzione fondamentale individuale", rispetto agli anni precedenti, andrebbero sensibilmente implementati ed aggiornati. La nuova situazione del personale che verrebbe a determinarsi è la seguente:

Personale di ruolo di DiSCo alla data del 01/05/2021				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 01/05/2021	Costo totale vacanza
A	0	0	0	0	0	0	0
B	123	41	82	26.783,74	3.294.400,02	1.098.133,34	2.196.266,68
C	146	94	75	30.214,49	4.411.315,54	2.840.162,06	1.571.153,48
D	61	34	27	32.875,49	2.005.404,89	1.117.766,66	887.638,23
Totale comparto	330	169	161		9.711.120,45	5.056.062,06	4.655.058,39
Dirigenti	15	6	9	59.821,63	897.324,45	358.929,78	538.394,67
Totale comparto + dirigenti	**345**	**175**	**170**	**149.478,74**	**10.608.444,90**	**5.414.991,84**	**5.193.453,06**

Nell'elaborazione dell'attuale Piano assunzionale, viene utilizzato il primo schema indicato ove la vacanza finanziaria totale è pari ad € 5.198.485,99 (di cui il comparto è calcolato secondo le indicazioni regionali[2]).

La differenza tra il costo potenziale massimo del 2018, pari a 10.709.044,29, con quello del 2019, pari a 10.589.401,03, è dato dalla diminuzione di due unità dirigenziali, ognuna delle quali ha un costo pari 59.821,63[3].

L'"indicatore di spesa" massima elaborato già nelle scorse annualità resta confermato in misura pari ad € 10.589.401,03 un costo calcolato al netto delle spese relative al trattamento accessorio.

[2] *Anche nel Piano Triennale del Fabbisogno della Regione Lazio 2019-2020, con particolare riferimento alla Tabella 2, vengono differenziati gli importi dedicati al "Costo per la Dotazione Organica", rispettivamente in € 32.754,11 per la categoria D, € 30.217,69 per la categoria C ed € 26.685,31 per la categoria B. La retribuzione presa in considerazione per le cessazioni e corrispondenti assunzioni è sensibilmente diversa: € 32.875,49 per le categorie D, € 30.214,49 per la categoria C ed € 26.783,74 per la categoria B.*

[3] *Per l'esattezza: 10.709.044,29 (spesa potenziale 2018) - 10.589.401,03 (spesa potenziale 2019) = 119.643,26. Quest'ultima cifra è data esattamente dal costo di un dirigente 59.821,63, moltiplicato per i 2 posti in dotazione organica tagliati.*

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 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[4], 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 2021-2023 dell'Ente DiSCo.

4. Capacità assunzionali 2021 su turn over annuale 2020.

Si richiama l'attenzione sulle seguenti tabelle elaborate su turn over 2020:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2021 - CESSAZIONI 2020						
Qualifica	**Cessazioni 2020**	**Tabellare (13 mensilità)**	**Totale tabellare individuale**	**Oneri riflessi**	**Totale individuale**	**Totale generale da cessazioni**
D1	11	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 8.894,94	€ 32.875,03	€ 361.625,33
C1	4	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 120.857,96
B1	6	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 160.702,44
Totale	**22**					**€ 643.185,73**

[4]*Così certificato anche nel Bilancio Consuntivo 2020. 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. http://www.laziodisco.it/wp-content/uploads/2021/05/parere-dei-revisori-firmato.pdf*

Si deve tener conto del costo che l'Amministrazione sopporta per ogni assunzione per il solo effetto dello stipendio tabellare per categoria per una unità assunta[5]:

D *32.875,03*
C *30.214,49*
B *26.783,74*

Da quanto appena descritto ne deriva l'analisi svolta dall'Amministrazione che di seguito si propone ove risulta necessario acquisire, nell'annualità 2021, i seguenti profili professionali:

ASSUNZIONI 2021 (Turn over 2020)								
Dettaglio	**Profilo e livello**	**Numero**	**Costo unità**	**Costo complessivo per procedura**	**Quota utilizzabile anni precedenti**	**Quota da utilizzare per l'assunzione/ progressione**	**Quota residua utilizzabile per assunzioni/prog (a scalare)**	**Note**
Scorrimento graduatoria 21/22	C1	10	30.214,49	302.144,90	14.926,38	658.112,11	355.967,21	Trattasi di assunzioni di istruttori amministrativi di livello "C1" a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
Progressioni verticali	D1	2	32.875,49	65.750,98		355.967,21	290.216,23	Trattasdi di progressioni verticali da porre in essere nel 2021
Scorrimento graduatoria 21/22 e 1 mobilità in ingresso	D1	7	32.875,49	230.128,43		290.216,23	60.087,80	Trattasi di assunzioi di funzionari amministrativi di livello D1 a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
Mobilità in ingresso 1	D1	1	32.875,49	32.875,49		60.087,80	27.212,31	Trattasi di mobilità avente ad oggetto un profilo informatico
					RESIDUO 21	27.212,31		

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

5. Capacità assunzionali 2022 su turn over annuale 2021

Si illustrano di seguito le capacità assunzionali 2022 partendo dal budget a disposizione proveniente dal turn over 2021:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2022 - CESSAZIONI 2021						
Qualifica	**Cessazioni 2021**	**Tabellare (13 mensilità)**	**Totale tabellare individuale**	**Oneri riflessi**	**Totale individuale**	**Totale generale da cessazioni**
D1	5	€ 23.980,09	€ 23.980,09	€ 8.894,94	€ 32.875,03	€ 164.375,15
C1	8	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 241.715,92
B1	3	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 80.351,22
Totale	**16**					**€ 486.442,29**

Da quanto precede l'Amministrazione programma i seguenti ingressi:

ASSUNZIONI 2022 (Turn over 2021)								
Dettaglio	**Profilo e livello**	**Numero**	**Costo unità**	**Costo complessivo per procedura**	**Quota utilizzabile anni precedenti**	**Quota da utilizzare per l'assunzione/ progressione**	**Quota residua utilizzabile per assunzioni/prog (a scalare)**	**Note**
Scorrimento graduatoria 21/22	C1	11	30.214,49	332.359,39	27.212,31	513.654,60	181.295,21	Trattasi di assunzioni di istruttori amministrativi di livello "C1" a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
Progressioni verticali	D1	2	32.875,49	65.750,98		181.295,21	115.544,23	Trattassi di progressioni verticali da porre in essere nel 2021
Scorrimento graduatoria 21/22	D1	2	32.875,49	65.750,98		115.544,23	49.793,25	Trattassi di assunzioi di funzionari amministriativi di livello D1 a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
Mobilità in ingresso	D1	1	32.875,49	32.875,49		49.793,25	16.917,76	Trattasi di mobilità avente ad oggetto un profilo informatico
					RESIDUO 22	16.917,76		

6. Capacità assunzionali 2023 su turn over annuale 2022

Sullo schema già illustrato per le annualità precedenti, si indicano le possibilità e la programmazione per le assunzioni 2023.

Per quanto riguarda la capacità assunzionale:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2023 - CESSAZIONI 2022						
Qualifica	**Cessazioni 2021**	**Tabellare (13 mensilità)**	**Totale tabellare individuale**	**Oneri riflessi**	**Totale individuale**	**Totale generale da cessazioni**
D1						
C1	4	€ 22.039,41	€ 22.039,41	€ 8.175,08	€ 30.214,49	€ 120.857,96
B1	4	€ 19.536,91	€ 19.536,91	€ 7.246,83	€ 26.783,74	€ 107.134,96
Totale	**8**					**€ 227.992,92**

Da quanto illustra deriva la programmazione degli ingressi nel 2023:

ASSUNZIONI 2023 (Turn over 2022)								
Dettaglio	**Profilo e livello**	**Numero**	**Costo unità**	**Costo complessivo per procedura**	**Quota utilizzabile anni precedenti**	**Quota da utilizzare per l'assunzione/ progressione**	**Quota residua utilizzabile per assunzioni/prog (a scalare)**	**Note**
Scorrimento graduatoria 21/22	C1	5	30.214,49	151.072,45	16.917,76	244.910,68	93.838,23	Trattasi di assunzioni di istruttori amministrativi di livello "C1" a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
Progressioni verticali	D1	0	32.875,49	0,00		93.838,23	93.838,23	
Scorrimento graduatoria 21/22	D1	2	32.875,49	65.750,98		93.838,23	28.087,25	Trattasi di assunzioi di funzionari amministriativi di livello D1 a seguito di pubblicazione di graduatoria del concorso 2021
					RESIDUO 23	28.087,25		

7. Le progressioni verticali

La progressione verticale interamente riservata alla valorizzazione del personale interno, è stata prevista dalla Legge Madia (D.lgs. 75/2017) per il triennio 2018-2020 per una quota massima del 20 per cento e, successivamente ampliata al periodo 2020-2022, con innalzamento al 30 per cento per i posti previsti di assunzione dall'esterno indicati nei piani dei fabbisogni del personale come nuove assunzioni, all'interno della medesima area o categoria.
In materia, la giurisprudenza amministrativa ha stabilito alcuni importanti principi di legittimità della procedura attivata dalla Regione e precisamente:
a) pur non essendo previste specifiche indicazioni, è nella piena discrezionalità dell'amministrazione prevedere oltre ad una prova pratica anche una prova orale;
b) proprio nell'ambito della piena discrezionalità della PA vi è anche la legittima subordinazione della nomina alla categoria superiore dei vincitori all'avvenuta, eventuale, assunzione di personale dall'esterno al fine del raggiungimento della quota percentuale stabilita dal legislatore.

L'Ente regionale DiSCo ha posto in essere le seguenti considerazioni prevedendo, nel triennio, un numero di progressioni verticali pari a 4 unità di livello D.

La quantificazione deriva dal seguente calcolo che tiene conto anche delle procedure in itinere.

Livello D	**Annualità**				**Totale Assunzioni Esterno**
Modalità	2020	2021	2022	2023	
Concorso	2	7	2	2	13
Mobilità	0	1	1		2
			Totale		15
					30%
					4,5

La procedura che si vuole porre in essere prevede l'emanazione di un avviso interamente riservato al personale interno di categoria inferiore, in possesso del titolo di studio previsto per l'ingresso alla categoria superiore (ossia la Laurea).
Le percentuali sono state calcolate secondo il quadro normativo vigente, ossia sula base delle disposizioni contenute all'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 per il triennio 2018-2020 e delle sue successive modifiche introdotte dall'articolo 1, comma 1 ter, della legge 28 febbraio 2020 n. 8 che elevava dal 20 al 30 per cento, per il triennio 2020-2022, il numero di posti vacanti ricopribili, per ciascuna categoria, mediante l'istituto delle progressioni verticali rispetto al totale delle nuove assunzioni dall'esterno indicate, per la medesima categoria nel fabbisogno del personale per il quadriennio 2020-2023
I criteri di valutazione saranno indicati nelle procedure selettiva la quale verrà strutturata per titoli ed esami.

L'avviso pubblico per la progressioni verticali prevederà che il passaggio del personale rientrante nel numero di posti teorico sia subordinato all'effettuazione delle assunzioni dall'esterno programmate, nella medesima Cat. D, nell'attuale Piano mediante sottoscrizione del contratto di lavoro da parte dei vincitori del concorso pubblico o della procedura di mobilità ivi previsti, ed "avverrà progressivamente nel limite del venti per cento di tali assunzioni per gli anni 2021-2023 e del limite del trenta per cento per l'anno 2020"[6].

8. Dirigenti a tempo determinato

L'Amministrazione, nel rispetto della normativa in vigore, continuerà ad utilizzare l'istituto della 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.

9. Conclusioni

L'Amministrazione di DiSCo deve affrontare due tipologie di funzioni collegate ma pur sempre distinte. 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 ovvero regionali che vengono affidate a DiSCo da parte della Regione Lazio.
In questo secondo ambito, negli ultimi anni, al Fondo Sociale Europeo si è aggiunta una nuova fonte di finanziamento, il Fondo per lo Sviluppo e la Coesione.

Per questi motivi, oltre alle assunzioni sopra descritte, l'Ente ha necessità di avvalersi dell'opera di personale somministrato nonché di qualsiasi strumento che possa essere di supporto al raggiungimento degli obiettivi preposti, quali l'istituto del "comando", delle convenzioni, ovvero delle possibilità offerte dall'art. 19 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.

[6] *Si tratta dell'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.*