

Amministratore Unico

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale 2017-2019 – Determinazione delle capacità assunzionali dell'Agenzia FoReSTAS (art 16 LR 31/1998)

Con DGR 37/17 del 01/08/2017 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2017-2019 dell'Amministrazione Regionale. La suddetta Delibera determina le facoltà assunzionali dell'Amministrazione Regionale e costituisce linea di indirizzo per Agenzie ed Enti del Sistema Regione.

Carenze degli organici

La dotazione organica dell'Agenzia FoReSTAS al 01/01/2017 è rappresentata nella tabella che segue. Alla data odierna non sono presenti eccedenze di personale.

Categorie di personale	Dotazione organica vigente	Unità Lavorative presenti al 01/01/2017	Vacanze rispetto alla dotazione organica
Dirigenti	13	8	5
Quadri	103	83	20
impiegati	642	322	320
operai	5835	4.594,5	1240,5
totale	6593	5007,5	1585,5

Limiti assunzionali

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni, riportate nell'Allegato 2 della DGR 37/17. Per quanto riguarda specificamente l'obbligo di riduzione delle spese per il personale, si riporta in allegato 1 l'andamento della spesa di personale per l'anno 2016, rapporta alla media del triennio 2011-2013.

Amministratore Unico

La normativa vigente impone inoltre precisi limiti di spesa alle nuove assunzioni in relazione alle economie delle cessazioni del personale riscontrate negli anni precedenti o previste (capacità assunzionale).

In particolare il D.L. n. 90/2014 stabilisce che:

- negli anni 2014 e 2015 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; detta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018 (art. 3 comma 5);
- a decorrere dal 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (art. 3 comma 5);
- è consentito sommare alle risorse a disposizione anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (art. 3 comma 5 come modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015);
- i predetti limiti non si applicano all'assunzione delle categorie protette (art. 3 comma 6).

Successivamente l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 ha ridotto la capacità assunzionale degli anni 2016, 2017 e 2018 delle assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella del medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Infine, il comma 1 bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017 ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 prevedendo che per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita per il turnover 2017 e 2018 del personale non dirigente (pari al 25%) è innalzata al 75%

Applicazione della normativa nazionale all'Agenzia FoReSTAS.

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato da prevedere nel Piano del fabbisogno 2017-2019 dell'Agenzia FoReSTAS sono determinate tenendo conto della capacità assunzionale calcolata in base alla normativa appena riassunta (allegato 2). In proposito si precisa che non si

Amministratore Unico

sono registrate né sono previste cessazioni di dirigenti. La capacità assunzionale viene pertanto determinata sul personale non dirigente e con le percentuali di turn over per lo stesso previste, salva la possibilità di destinare una parte delle risorse disponibili all'assunzione di dirigenti.

- capacità assunzionale 2017: 25% delle economie del personale cessato nel 2016. Poiché la spesa per il personale dell'Agenzia nel 2016 è risultata superiore al 12% del titolo primo delle entrate correnti, al netto di quelle a destinazione vincolata, non può essere applicata la percentuale di turn over del 75% prevista dal comma 1-bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017, ma opera la percentuale ordinaria del 25%:

A Spese per il personale 2016 euro 149.349.175,27 (importo impegnato) B Titolo 1 delle entrate correnti non vincolate 2016 euro 160.718.323,29 (importo accertato) C Rapporto % (A : B) 92,93%

- capacità assunzionale 2018: il 25% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2017;

- capacità assunzionale 2019: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2018.

Annualità cessazione	Risparmi da cessazioni	percentuale turn over applicata	facoltà assunzionali
2016	2.579.402,50	25%	€ 644.850,62
2017	3.049.719,55	25%	€ 762.429,89
2018	2.207.929,31	100%	€ 2.207.929,31
	7.837.051,35		€ 3.615.209,82

La normativa consente inoltre di computare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, in particolare il 60% delle economie del personale cessato nel 2013 e nel 2014 e il 25% delle economie del personale cessato nel 2015.

L'Agenzia ha utilizzato tali facoltà assunzionali nella programmazione del fabbisogno 2015-2017, approvata con deliberazione del commissario straordinario n. 105 del 10/07/2015, successivamente modificata (a seguito dell'entrata in vigore della L 208/2015) con delibera n. 10 del 21/01/2016 e rettificata con delibera n. 15 del 29/01/2016.

Amministratore Unico

In allegato 3 sono riportate le facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni 2012-2015, il loro utilizzo nel piano di reclutamento 2015-2017 e le facoltà assunzionali residue riferibili al triennio 2014-2016 (cessati 2013-2014-2015).

In particolare considerando le assunzioni già effettuate, al netto di quelle derivanti da mobilità fra amministrazioni soggette a regime limitativo delle assunzioni (che, ai sensi del comma 47 dell'art. 1 della L. 30.12.2004, n. 311, sono finanziariamente neutre e non erodono le facoltà assunzionali), residuano quali facoltà assunzionali del triennio 2014-2016 € 1.142.483,54, che vanno a sommarsi alle risorse derivanti dalle cessazioni del triennio 2016-2018. Il programma di reclutamento 2015-2017 prevedeva peraltro anche l'assunzione di 26 impiegati (di cui 13 da concorso e 13 da mobilità) e 2 dirigenti, le cui procedure risultano già avviate e a cui si darà corso con l'attuale programmazione.

Stanziamenti di bilancio

Nel bilancio pluriennale 2017-2019 il Fondo per la stabilizzazione del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, per il reclutamento e per le progressioni (SC 02.0004) prevede il seguente stanziamento:

	2017	2018	2019
stanziamento iniziale	1.810.000	4.230.000	4.230.000
stanziamento al netto delle stabilizzazioni già effettuate	1.273.000	1.010.000	1.010.000

Tali risorse sono utili e sufficienti al completamento del piano di reclutamento 2015-2017 (in particolare tali importi sono pari al costo complessivo del piano di reclutamento 2015-2017, al netto del costo dell'assunzione di 3 quadri, 1 dirigente e 1 operaio ex LR 3/12003, già perfezionate nel 2016 e le cui risorse sono pertanto già state allocate sui capitoli delle retribuzioni). Le risorse derivanti da cessazioni 2016-2018 sono invece presenti nei capitoli delle retribuzioni, e saranno allocate sul fondo per il reclutamento al verificarsi delle cessazioni.

In particolare, come illustrato in allegato 4, la riduzione delle spese di personale operata in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2017-2019, attenendosi a criteri prudenziali, è inferiore a

Amministratore Unico

quella prevista sulla base delle cessazioni programmate. I relativi importi saranno quindi riallocati, di anno in anno, nel fondo per il reclutamento, per alimentare le assunzioni programmate.

La capacità assunzionale nonché le predette risorse finanziarie non comprendono l'onere per le assunzioni obbligatorie (categorie protette), che devono trovare copertura nei corrispondenti capitoli delle retribuzioni e degli oneri riflessi.

Assunzioni da programmare- analisi del fabbisogno

L'analisi della composizione numerica e qualitativa del personale dell'Agenzia consente di individuare e seguenti criticità:

1. carenza di figure operaie qualificate e specializzate;
2. carenze di impiegati, quadri e dirigenti;
3. presenza di personale a tempo determinato potenziale beneficiario di procedure di stabilizzazione.

Quanto al primo punto, si evidenzia che fra gli operai a tempo indeterminato dell'Agenzia, gli operai di I livello (generici) rappresentano il 62%, fra gli operai a tempo determinato l'87%, come riportato nel dettaglio nella tabella che segue:

livello	n. TI	%	n. TD	%
IV	16	0,431849		
III	487	13,1444	60	3,629764
II	899	24,26451	150	9,07441
I	2303	62,15924	1443	87,29583
totale	3705		1653	

Dati al 31.12.16

Poiché gli operai di I livello possono essere addetti unicamente a lavorazioni che non richiedono particolari conoscenze o l'uso di particolare strumentazione, l'Agenzia ha necessità di procedere alla qualificazione del personale, attribuendo, mediante procedure selettive disciplinate nel regolamento sull'amministrazione del personale dell'Agenzia, livelli superiori a primo, necessari per adibire il personale all'esecuzione di lavorazioni, necessarie alla cura del patrimonio forestale,

Amministratore Unico

all'attività antincendio e di protezione civile, che richiedono particolari competenze o l'uso di macchinari complessi.

In particolare, l'esame delle esigenze manifestate dalle unità organizzative dell'Agenzia, permette di ricostruire il seguente fabbisogno di figure operaie qualificate:

livello	esigenze
II	1.251
III	624
IV	150
tot	2.025

Le esigenze manifestate riguardano sia profili professionali tipici del livello (es per il secondo livello autisti di mezzi leggeri, motoseghisti non addetti alla selezione del taglio, muratori, vivaisti; per il terzo livello autisti di mezzi pesanti, incluse le autobotti, motoseghisti addetti alla selezione del taglio, capisquadra, meccanici ed elettricisti; per il quarto livello capioperai e figure di coordinamento e/o alta specializzazione), sia pluriqualificati, ovvero operai in grado di svolgere più mansioni del livello (circostanza che consente di ottimizzarne l'impiego, in particolare in relazione alle mansioni proprie dell'attività AIB, per loro natura limitate a una parte dell'anno).

Quanto al secondo punto, rispetto al numero totale dei dipendenti i dirigenti rappresentano lo 0,2%, i quadri l'1,6%, gli impiegati il 6,4%, a fronte di un 91,8% di operai. Anche per una struttura di carattere prettamente operativo, la composizione della piramide gerarchica è eccessivamente sbilanciata. Si rende pertanto necessario colmare le carenze delle figure impiegate e dirigenziali e in particolare:

- quanto ai dirigenti reclutare dirigenti di profilo tecnico da assegnare in via prioritaria ai servizi territoriali e dirigenti amministrativi, in particolare di profilo contabile per le esigenze del Servizio Bilancio;
- quanto ai quadri, reclutare forestali e agronomi per le esigenze dei complessi forestali e degli uffici tecnici, veterinari per l'ambito di competenza relativo alla fauna, ingegneri e altre figure tecniche a supporto degli uffici tecnici e del Servizio Tecnico della Direzione, quadri di profilo amministrativo e amministrativo-contabile per le esigenze degli uffici amministrativi dei Servizi Territoriali e per la copertura degli uffici del Servizio contabilità e bilancio;

Amministratore Unico

- quanto agli impiegati, è necessario reclutare in particolare impiegati del IV livello (il livello di accesso ai profili degli impiegati di concetto) per le esigenze degli uffici tecnici e amministrativi.

In fase di revisione periodica del piano del fabbisogno, ulteriori risorse saranno utilizzate per il reclutamento, anche mediante selezione interna nei limiti consentiti dalla normativa, di impiegati di III livello da adibire all'attività di protocollazione e archiviazione digitale dei documenti.

Quanto infine alla stabilizzazione degli operai a tempo determinato, l'Agenzia ha l'esigenza di ampliare il numero di unità lavorative annue disponibile, prioritariamente in relazione a figure qualificate. Conformemente al regolamento per l'Amministrazione del personale dell'Agenzia i dipendenti a tempo determinato saranno ammessi alle procedure di qualificazione e, qualora vincitori, saranno stabilizzati negli specifici profili professionali più adatti a garantire la funzionalità dell'Agenzia.

Come previsto nel suddetto regolamento, potranno accedere alla selezione i dipendenti a tempo determinato semestrale o indeterminato in servizio in qualifica inferiore (dunque in uno dei livelli della categoria operai inferiore a quello oggetto della selezione) da almeno 36 mesi (raggiunti anche cumulando periodi di servizio semestrali). Relativamente ai dipendenti a tempo determinato che superino la selezione si procederà alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, al livello contrattuale acquisito in esito alla stessa.

Il programma di reclutamento destina dunque le risorse disponibili su due assi di intervento:

1. qualificazione degli operai generici;
2. reclutamento di impiegati, quadri e dirigenti.

Vengono programmate le risorse derivanti da cessazioni già intervenute (euro € 4.757.693,36), compatibilmente con le attuali disponibilità di bilancio.

Le risorse vengono così ripartite sui vari assi di intervento:

	costo	totale per categoria	% sul piano di reclutamento
assunzione 4 dirigenti da concorso	445.984,36	668.976,55	13,01
assunzione 2 dirigenti da mobilità/comando	222.992,18		
assunzione 12 quadri da concorso	570.430,55	759.779,85	14,78
assunzione 3 quadri da mobilità	142.607,64		
assunzione 3 quadri da selezione interna	46.741,66		

Amministratore Unico

assunzione 27 impiegati da concorso	904.033,47	1.433.495,15	27,89
assunzione 10 impiegati da selezione interna	94.186,31		
assunzione 13 impiegati da mobilità	435.275,37		
qualificazione 372 operai generici	2.269.658,56	2.269.658,56	44,15
trasformazione full time personale assunto part time	8.827,40	8.827,40	0,17
totale costo	5.140.737,51		

Errore. Il collegamento non è valido.

Il programma di reclutamento prevede pertanto in totale:

Qualificazione 372 operai

Assunzione di ulteriori 4 dirigenti

Assunzione di ulteriori 18 quadri

Assunzione di ulteriori 24 impiegati di IV livello

Assunzione personale non dirigente.

Per quanto riguarda il personale non dirigente, la DGR 37/17 prevede, fra le possibili procedure di reclutamento, un preciso ordine di priorità che le Amministrazioni del sistema regione devono seguire:

1. stabilizzazioni a domanda (art. 3, comma 2, lett. a), della L.R. n. 37/2016);
2. stabilizzazioni mediante concorso riservato (art. 3, comma 2, lett. b), della L.R. n. 37/2016);
3. mobilità, ai sensi dell'art. 38-bis della L.R. n. 31/1998;
4. selezioni interne, ai sensi del comma 15, dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 che ha previsto, in deroga ai principi di carattere generale, che per il triennio 2018-2020 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 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

Amministratore Unico

5. utilizzo di graduatorie in corso di validità;

6. concorsi pubblici, nell'ambito dei quali rientra la modalità di stabilizzazione con premialità ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. c), della L.R. n. 37/2016.

L'Agencia FoReSTAS non è soggetta all'applicazione dell'art 3 comma 2 LR 37/2016 relativamente ai propri operai a tempo determinato ai sensi del comma 7 della medesima legge, trattandosi di personale già destinatario di specifico piano di stabilizzazioni. Risulta una sola unità di personale possibile beneficiaria delle disposizioni sulla stabilizzazione, peraltro già vincitrice del concorso. Pertanto l'applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazione resta "sterilizzata".

Relativamente alle altre procedure, il discorso sarà svolto separatamente per quanto riguarda i quadri e gli impiegati.

Quadri

Nel piano di reclutamento 2015-2017 l'Agencia ha proceduto all'assunzione di 1 quadro mediante procedura di mobilità e ulteriori 2 quadri mediante concorso pubblico. Si rende necessario procedere all'assunzione di ulteriori 18 quadri, 5 di profilo amministrativo e 13 di profilo tecnico.

In primo luogo si procederà allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici espletati nel 2007, ancora vigenti ai sensi del DL 101/2013. In tali graduatorie residuano tuttora idonei per i seguenti profili professionali:

profilo professionale	n. idonei
agronomi	2
forestali	4
biologia	1
veterinari	1
economisti	1

Parimenti si procederà allo scorrimento per tre unità della graduatoria del concorso per ingegneri ambientali, approvata con determinazione del direttore generale n. 102 del 29/12/2016.

Amministratore Unico

Per il quadro amministrativo si procederà con richiesta di cessione del contratto all'ASPAL di un quadro già assegnato temporaneamente all'Agenzia e risultato idoneo nella procedura di mobilità espletata nel 2016 e mediante procedura di mobilità per ulteriori due quadri.

L'Agenzia intende infine destinare a selezioni interne il 20% del contingente complessivo di quadri da reclutare, pari a 3 unità.

Impiegati IV livello

Nel piano di reclutamento 2015-2017 l'Agenzia ha attivato (e non ancora concluso) 4 procedure di reclutamento per un totale di 26 impiegati di IV livello:

- mobilità per 5 impiegati amministrativi
- mobilità per 8 impiegati tecnici
- concorso per 5 impiegati amministrativi
- concorso per 8 impiegati tecnici.

Utilizzando le nuove facoltà assunzionali, si intende assumere ulteriori 24 impiegati di IV livello.

La quota di mobilità indicata nella 37/17 risulta già soddisfatta, poiché su un totale di 50 assunzioni, 13 (pari al 26%) avverranno per mobilità.

L'Agenzia intende invece destinare a selezioni interne il 20% del contingente complessivo di impiegati di IV livello da reclutare, pari a 10 unità.

Per le restanti 14 unità si procederà mediante scorrimento delle graduatorie derivanti dai concorsi in essere, 7 unità per il profilo tecnico e 7 unità per il profilo amministrativo.

Assunzione personale dirigente

Nel piano di reclutamento 2015-2017 l'Agenzia ha previsto l'assunzione di 3 dirigenti, di cui 1 per mobilità dall'Amministrazione provinciale, due da concorso, tuttora in fase di svolgimento. Con le ulteriori risorse disponibili si prevede lo scorrimento della graduatoria che deriverà dal suddetto concorso per una unità, e lo scorrimento della graduatoria del concorso per dirigenti dell'area tecnico ingegneristica espletato nel 2008 (ancora vigente ai sensi del DL 101/2013) per un'ulteriore unità. Si procederà ad attivare una procedura di mobilità/comando per due dirigenti amministrativi. L'Amministrazione procederà inoltre mediante intesa con l'Amministrazione Regionale per

Amministratore Unico

l'attingimento degli idonei delle graduatorie del concorso per dirigenti che la stessa ha recentemente bandito.

Qualificazione operai

L'art. 49 comma 1 lettera d) della LR 8/2016 prevede che "per le mansioni di operaio qualificato o superiore l'Agenzia avvia preliminarmente a selezione il personale già in servizio in qualifica immediatamente inferiore da almeno trentasei mesi, raggiunti anche cumulando periodi di servizio semestrali, che sia in possesso dei requisiti richiesti per i posti da ricoprire, anche mediante procedure di riqualificazione, secondo limiti e modalità disciplinate con regolamento interno". Il regolamento per l'amministrazione del personale dell'Agenzia approvato con delibera dell'Amministratore unico n. 26 del 15/03/2017 agli artt. 11 e ss disciplina il preliminare avviamento a selezione del personale già in servizio.

Con le facoltà assunzionali disponibili l'Agenzia intende riqualificare 372 operai. Il costo delle unità da qualificare è calcolato come differenza fra la cessazione di 372 unità a tempo indeterminato di primo livello e l'assunzione di un pari numero di unità qualificate¹. Poiché la selezione è aperta anche al personale a tempo determinato che, in caso di esito positivo, sarebbe contrattualizzato a tempo indeterminato al livello contrattuale acquisito in esito alla stessa, è tuttavia necessario, nella programmazione finanziaria, tenere conto dei costi ulteriori che deriverebbero dalla qualificazione degli OTD (per i quali al costo determinato dal passaggio di livello si somma il costo dell'estensione a 12 mesi del rapporto di lavoro). Considerato che a seguito della recente procedura di stabilizzazione gli OTD semestrali rappresentano circa il 25% del totale degli operai, il costo è determinato stimando la partecipazione alle selezioni di un 25% di OTD.

La stima è effettuata ipotizzando la massima differenza retributiva (fra i profili oggetto di selezione e la retribuzione dell'operaio di I livello). Laddove la selezione fosse superata da operai già qualificati (o da una maggior percentuale di operai a tempo indeterminato), il costo della qualificazione sarà inferiore e le relative risorse potranno essere utilizzate in sede di revisione della programmazione triennale.

Trasformazione full time del rapporto di lavoro di personale assunto part time

¹ Il passaggio di livello avrà luogo nel 2018, annualità nelle quali non sono previste limitazioni al turn over del 100%. Conseguentemente, le risorse corrispondenti alla retribuzione di un operaio generico si considerano liberate e contestualmente riutilizzate, trovando invece copertura per le differenze retributive fra operaio generico e operaio qualificato o specializzato nei residui delle facoltà assunzionali del 2017.

Amministratore Unico

L'Agenzia ha ricevuto la richiesta di trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro di un operaio della UGB Planedda, assunto a tempo parziale, con una percentuale del 69,44%. Il dipendente appartiene a un contingente di operai assunti a tempo parziale e successivamente transitati a tempo pieno con le risorse stanziare dalla LR 3/2003. Il dipendente in questione chiese di conservare il rapporto a tempo parziale, fino alla recente richiesta di trasformazione full time. L'Agenzia ha interesse ad accogliere la domanda del dipendente, trattandosi dell'unico operaio di III livello dell'UGB, che possa essere adibito a mansioni di caposquadra. Le differenze retributive per la trasformazione del rapporto a tempo pieno vengono incluse nella programmazione del fabbisogno.

- **L 68/99**

Qualora nel corso del triennio si dovesse manifestare la scoperta della quota d'obbligo per l'assunzione di personale disabile, l'Agenzia procederà:

- mediante reclutamento attraverso l'ASPAL del personale delle categorie e dei livelli per i quali è previsto il solo requisito di accesso della scuola dell'obbligo (specificamente impiegati di II livello- centralinisti ipovedenti e non vedenti; impiegati di III livello- addetti amministrativi e tecnici, ad esempio per le esigenze di protocollo e archivio, magazzino, etc).
- mediante concorso riservato, previa convenzione ex art 11 L 68/99 con l'ASPAL, mirante a regolamentare i tempi di copertura della quota d'obbligo, per il reclutamento di impiegati di concetto (IV livello).

Informativa sindacale

Il presente Piano di reclutamento è stato inviato alle OOSS di categoria (FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, SNAF, UGL, Confederdia) in base all'art. 5 della LR 31/1998, e discusso nel corso di appositi incontri svoltisi in data 19 e 20 dicembre 2017.