REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Presidenza

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente Foreste della Sardegna (art 16 LR 31/1998).

Con il presente documento l'Ente Foreste, ai sensi dell'art. 16 della LR 31/1998, individua, sulla base della dotazione organica vigente e del personale in servizio, il fabbisogno di personale per il triennio 2015-2017.

Come noto la Giunta Regionale con la deliberazione n. 32/12 del 7.8.2014 ha fornito un indirizzo per il complessivo riordino dell'Ente Foreste della Sardegna, costituendo a tal fine anche un gruppo di lavoro incaricato di studiare e di predisporre un disegno di legge organico di riorganizzazione dell'Ente, approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 19/25 del 28/04/2015.

Preso atto della fase transitoria che attualmente l'Ente attraversa, ma ritenuto altresì che tale transizione non possa arrivare a compimento senza il necessario apporto di qualificate figure professionali, nel presente atto di pianificazione queste ultime vengono individuate nelle categorie dirigenti, quadri e impiegati, la cui acquisizione è necessaria per assicurare all'Ente, nella presente delicata fase di transito, il necessario capitale umano. Tali acquisizioni consentono la copertura di una quota ristretta delle posizioni vacanti, necessaria per la minima funzionalità tecnica e amministrativa e compatibile con qualsiasi modifica dell'assetto organizzativo che dovesse essere approvato dal legislatore regionale.

Contestualmente viene inserita nel piano di reclutamento la procedura di stabilizzazione dei dipendenti aventi rapporto di lavoro semestrale, che deriva da un provvedimento normativo *ad hoc* (LR 7/2014, art. 4).

Viene rinviata ad altro specifico provvedimento la programmazione dell'ulteriore fabbisogno di operai, che più direttamente dipende dall'assetto organizzativo che l'Ente riceverà a seguito della imminente riforma, nonché dall'analisi dei costi standard per unità lavorativa.

Nel presente piano si dà inoltre atto delle problematiche connesse alle progressioni professionali degli operai, necessarie ad assicurare un minimo apporto di manodopera specializzata, necessario per l'operatività dell'Ente.

Individuazione delle posizioni vacanti da coprire mediante procedure di reclutamento.

Presidenza

Il riferimento per l'individuazione delle posizioni vacanti è rappresentato dalla dotazione organica. L'Ente ha approvato la propria dotazione organica con atti differenti per le varie categorie di personale, e precisamente:

- Deliberazione n. 118 del 05/09/2007, per quanto riguarda i dirigenti;
- Deliberazione n. 116 del 26/09/2013, per quanto riguarda gli operai;
- Deliberazione n. 133 del 21/10/2013, che ha modificato struttura organizzativa e dotazione organica per quanto riguarda impiegati e quadri.

Nella tabella che segue si riporta la dotazione organica per categorie di personale, raffrontata alle presenze per trarne il riepilogo delle posizioni vacanti:

Categorie di personale	Dotazione organica vigente	Unità Lavorative presenti al 01/01/2015	Vacanze rispetto alla dotazione organica
Dirigenti	13	7	6
Quadri	103	80	23
impiegati	642	334	308
operai	5835	4809,5	1025,5
totale	6593	5230,5	1362,5

Individuazione delle risorse disponibili per nuove assunzioni.

Il plafond di risorse utilizzabili per il programma di reclutamento è stato definito ai sensi dell'art. 3 comma 5 del DL 90/2014, ovvero applicando ai risparmi derivanti da cessazioni intervenute nel

triennio 2014-2016[1] il tasso di turn over previsto (60% dei risparmi derivanti da cessazioni intervenute nel 2014 e 80% dei risparmi degli anni 2015 e 2016)[2].

Anno	n. dipendenti cessati[3]	totale retribuzioni con oneri	risorse utilizzabili per reclutamento
2014	106	2.390.198,26	1.434.118,95
2015	61	1.365.242,43	1.092.193,94
2016	38	806.481,67	645.185,33
totali	205	4.561.922,36	3.171.498,23

Le cessazioni del 2015 e del 2016 sono stimate in base ai dipendenti che raggiungeranno i requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia. Sono verosimili ulteriori cessazioni, legate ad esempio al conseguimento dei requisiti per la pensione anticipata (in allegato viene fornito il quadro delle cessazioni intervenute nell'anno 2015 fino al mese di aprile, da cui risulta come vi siano già state 20 cessazioni ulteriori rispetto a quelle preventivate). Qualora il trend dei cessati dovesse ricalcare quello dell'ultimo quinquennio (pari a circa 100 unità all'anno fra OTI e OTD), potrebbero determinarsi ulteriori risparmi per circa 2,1 milioni di euro, corrispondenti a 1,7 milioni di euro di risorse programmabili per il reclutamento, aggiuntive rispetto ai 3,171 milioni di cui sopra (per un totale di 4,871 milioni). Tali (verosimili) ulteriori risorse potranno essere oggetto di riprogrammazione nel corso dell'attuazione del programma.

Andamento delle spese di personale e copertura finanziaria.

In base all'art. 3 comma 5 bis del DL 90/2014, a decorrere dall'anno 2014 il richiesto contenimento delle spese di personale viene assicurato, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione.

[1] Il triennio di riferimento è stato definito secondo le indicazioni contenute nella Delibera della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 27 del 03/11/2014 e nella Delibera della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 378/2014, le quali chiariscono che le modifiche normative intervenute devono far ritenere superata la possibilità, prima ammessa, di utilizzare per il reclutamento i risparmi derivanti da cessazioni di personale intervenute negli anni pregressi. All'attualità l'Amministrazione può dunque programmare le assunzioni solo con riferimento ai risparmi derivanti da cessazioni intervenute nell'anno precedente, nonché con riferimento alle cessazioni programmate nei due anni successivi.

[2] in allegato 1 si fornisce il dettaglio della metodologia seguita per l'individuazione delle risorse disponibili e il dettaglio delle cessazioni intervenute

[3] Dato espresso in unità lavorative/anno. I dipendenti che hanno effettuato l'ultima giornata lavorativa il 31/12, vengono considerati cessati dell'anno. Le cessazioni riguardano tutto il personale delle "aree" (quadri, impiegati e operai, ivi inclusi gli operai a tempo determinato semestrali, computati pro quota come ½ unità, in quanto inclusi nella dotazione organica ex LR 3/2003).

Presidenza

Nell'allegato 2 del piano viene esaminato l'andamento della spesa di personale come riscontrabile dai dati contenuti nel conto annuale dell'Amministrazione redatto per gli anni 2011, 2012 e 2013, riportati secondo le indicazioni contenute nella scheda tecnica del documento di "interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle regioni e delle province autonome e del servizio sanitario nazionale, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122" della conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (doc 11/17/CR06/C1).

Il dato medio del triennio viene confrontato con il dato emergente dal conto annuale 2014[4].

L'analisi dei dati evidenzia come la spesa di personale dell'anno 2014 sia inferiore alla media del triennio. Considerando la spesa aggiuntiva derivante dal piano di reclutamento e i risparmi previsti a seguito di cessazioni, salvo dinamiche impreviste (es incrementi delle aliquote contributive o fiscali o simili) si può considerare rispettato l'obbligo di decremento della spesa previsto dall'art. 1 commi 557 e ss. L 296/2006. In ogni caso, il rispetto dei vincoli di spesa sarà oggetto di specifica verifica prima di effettuare le assunzioni programmate.

Quanto alla copertura finanziaria, i costi legati al piano di reclutamento, a parità di contributo con l'anno 2014, verranno coperti attraverso i risparmi legati alle cessazioni intervenute. I costi del programma vengono imputati a bilancio in relazione alla verosimile conclusione delle relative procedure, in modo tale da garantire la copertura a regime del costo dell'intero programma.

Nell'allegato 3 si dà conto dell'allocazione dei costi sulle tre annualità di attuazione del piano, che trovano copertura nello stanziamento del capitolo di bilancio SC02.0004- UPB S02.01.002 denominato "Fondo per la stabilizzazione del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, per il reclutamento e per le progressioni" destinato all'attuazione del piano di reclutamento.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno cerca di dare risposta alle tre principali criticità riscontrabili nella dotazione organica dell'Ente:

- presenza di personale a tempo determinato che aspira alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
- carenze nella dotazione organica di impiegati, quadri e dirigenti;
- carenza di figure operaie qualificate e specializzate.

[4] Si precisa che il conto 2014 non risulta ancora certificato

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

1. stabilizzazione degli operai a tempo determinato;
2. reclutamento di impiegati, quadri e dirigenti[5];
3. qualificazione degli operai generici.

La prima tranche del programma di reclutamento si basa sulle risorse derivanti da cessazioni certe o già intervenute (euro 3.171.498,23).

Le risorse vengono così ripartite sui vari assi di intervento:

	costo	**% sul programma di reclutamento**
stabilizzazione 219 OTD	2.261.567,80	71,33
assunzione 18 impiegati IV livello e 3 quadri	680.841,71	21,47
assunzione 1 operaio LR 3/2003	24.064,09	0,76
assunzione 2 dirigenti	203.935,59	6,43
qualificazione operai	0,00	0,00
totale	3.170.409,19	

Qualora dovessero rendersi disponibili risorse derivanti da ulteriori cessazioni nella misura prevista (1,7 milioni di euro) le ulteriori risorse potranno essere così programmate:

	costo	**% sul programma di reclutamento**
stabilizzazione ulteriori 93 unità	960.391,81	57,37
assunzione ulteriori 20 impiegati IV livello	611.741,22	36,54

[5] Un minima parte delle risorse viene destinata all'assunzione di un operaio nel cantiere forestale di Belvì, già selezionato e non assunto unicamente in ragione del blocco, intanto sopravenuto, disposto dall'art. 76 DL 112/2008 come modificato dal DL 78/2010 e oggi superato con il presente atto di programmazione.

assunzione 1 ulteriore dirigente	101.967,79	6,09
qualificazione 80 operai (da I a III livello)	0,00	0,00
totale	1.674.100,82	

Il programma di reclutamento prevede pertanto in totale:

4. la stabilizzazione di 312 OTD
5. l'assunzione di 38 impiegati di IV livello, 3 quadri, 3 dirigenti[6], 1 OTI LR 3/2003.

Pur riconoscendo l'Ente la necessità di attuare apposite procedure per la qualificazione degli operai generici dell'Ente, le interlocuzioni con l'Assessorato del Personale effettuate in occasione del controllo preventivo ex LR 14/1995 sul presente documento, hanno evidenziato la necessità di un ulteriore approfondimento sulla legittimità di procedure di selezione destinate agli operai in organico. Nelle more di tale approfondimento, le risorse inizialmente programmate per la progressione professionale di 80 operai generici (pari ad euro 446.495,92) vengono riprogrammate ad incremento delle procedure di stabilizzazione degli OTD. Ove inoltre risultassero disponibili ulteriori risorse, verranno parimenti destinate ad incrementare il numero delle stabilizzazioni.

Procedura di reclutamento dei dirigenti, impiegati e quadri.

L'art. 13 della LR 24/1999 prevede che le assunzioni per le funzioni impiegatizie e dirigenziali avvengano mediante concorso pubblico, previe procedure di selezione interne del personale dipendente, nella misura del 50 per cento sulla base del regolamento dell'Ente.

In applicazione del citato art. 13 LR 24/1999, negli anni tra il 2003 e il 2007 l'Ente ha espletato le selezioni interne a copertura del 50% delle carenze d'organico per gli impiegati di IV livello (80 posti), V livello (81 posti), VI livello (24 posti), quadri (43 posti), dirigenti (5 posti, di cui 1 non assegnato).
Per i quadri e i dirigenti sono stati effettuati anche i concorsi pubblici a copertura del restante 50% dei posti vacanti, nelle cui graduatorie, approvate nel 2007 (quelle dei quadri) e nel 2008 (quelle dei dirigenti), residuano degli idonei non vincitori. Qualora si verificasse la necessità di reclutare profili professionali in relazione ai quali sono presenti graduatorie di concorsi pubblici non esaurite,

[6] **I profili professionali oggetto di reclutamento e la quota di personale da attingere mediante procedura di mobilità saranno oggetto di successivo specifico provvedimento**.

salvo diverso avviso del competente assessorato regionale del personale, si procederà allo scorrimento delle graduatorie tutt'ora valide[7].

L'art. 13 della LR 24/99 va letto alla luce della normativa sopravvenuta che ha escluso le selezioni interne, sostituite oggi dalla previsione di una quota di riserva nei concorsi pubblici. Quand'anche lo si volesse considerare norma speciale, la quota di selezioni interne risulta comunque già espletata, dovendosi dar luogo alle procedure di accesso dall'esterno. Si procederà pertanto mediante concorso pubblico, con riserva agli interni del 50% dei posti.

Si evidenzia peraltro che, salvo quanto si dirà per gli operai agricoli stagionali, l'Ente non ha mai avuto accesso alle procedure di stabilizzazione dei lavoratori atipici ex art 36 LR 2/2007, in ragione della formulazione letterale della norma, che rimanda all'Amministrazione e agli Enti del comparto di contrattazione regionale. Si evidenzia peraltro la necessità di un approfondimento circa l'applicazione della norma anche ai lavoratori atipici impiegati presso l'Ente Foreste. In ogni caso, quand'anche si ritenesse non applicabile ai collaboratori dell'Ente la procedura di stabilizzazione di cui sopra, si ritiene di avvalersi delle previsioni del D Lgs 165/2001, art 35, comma 3 bis lettera b, introducendo nei bandi di concorso uno specifico punteggio volto a valorizzare l'esperienza maturata per il lavoro svolto in regime di collaborazione in attività afferenti ai profili professionali banditi.

Prima dell'indizione di nuove procedure concorsuali, peraltro, l'Ente attiverà le necessarie procedure di mobilità (ai sensi della LR 31/1998 e del D Lgs 165/2001), volte a coprire fino al 50% dei posti inseriti nel piano di reclutamento. Ciò sia per garantire il rispetto dei principi posti dalla normativa e dunque la legittimità del programma di reclutamento, sia in ragione della maggior economicità e speditezza della procedura, sia in considerazione della circostanza per la quale gli orientamenti definiti dalle corti contabili indicano che la mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa delle assunzioni, è libera e non decrementa il plafond di risorse destinabili a nuove assunzioni.

[7] L'art. 1, comma 1, lett. b) del D.P.C.M. 26 giugno 2013 ha prorogato al 31 dicembre 2013 la validità delle graduatorie dei vincitori e degli idonei dei concorsi pubblici approvate successivamente al 30 settembre 2003; il termine è stato ulteriormente prorogato al 31/12/2016 dall'art. 4, c. 4 DL 101/2013, come convertito in L 125/2013. In base alla giurisprudenza del Consiglio di Stato, l'Amministrazione deve puntualmente e approfonditamente motivare (ad esempio in relazione alla diversità e assoluta infungibilità dei profili professionali da coprire rispetto a quelli presenti in graduatoria) la scelta di indire una nuova procedura selettiva in presenza di graduatorie valide ed efficaci. Attualmente l'art. 3 del DL 90/2014 impone alle Amministrazioni di aver esaurito le assunzioni di vincitori e idonei presenti nelle graduatorie vigenti prima di poter indire nuovi concorsi.

Presidenza

Peraltro, ancor prima delle procedure di mobilità intercompartimentale, come previsto nell'art. 39 della LR 31/1998 (modificato dalla LR 24/2014) si procederà all'avviso per la copertura dei posti attraverso trasferimenti all'interno del Sistema Regione.
Entrambe le procedure sono peraltro condizionate all'approvazione da parte della Giunta Regionale delle tabelle di equiparazione fra i livelli e i profili professionali del personale dell'Ente Foreste e quelli previsti per il personale delle altre Amministrazioni potenzialmente coinvolte.
Nell'ambito delle procedure di mobilità e secondo le indicazioni che l'Amministrazione regionale vorrà dare, si terranno in considerazione le previsioni relative all'utilizzo del personale delle disciolte province.

- **Copertura temporanea delle posizioni oggetto del piano di reclutamento nelle more delle procedure concorsuali.**

In considerazione delle gravi carenze d'organico sopra evidenziate, si manifesta la necessità di garantire la copertura delle posizioni inserite nel piano di reclutamento nelle more delle procedure selettive.

Tale esigenza verrà soddisfatta:

- per quanto riguarda i dirigenti, mediante l'assegnazione temporanea di dirigenti del Sistema Regione, ovvero mediante il comando di dirigenti provenienti da Amministrazioni esterne al Sistema Regione (V. delibera del Commissario Straordinario n. 43 del 11/03/2014), ovvero ancora mediante il conferimento temporaneo di funzioni sostitutive ex art. 30 LR 31/1998. Qualora il ricorso all'assegnazione temporanea e al comando non dovesse consentire la copertura delle posizioni dirigenziali vacanti, si procederà a richiedere specifica autorizzazione per il conferimento di incarichi temporanei a dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale ex art. 28 comma 4 bis LR 31/1998. In proposito si rappresenta che la posizione di direttore dei Servizi Territoriali dell'Ente appare rientrare fra i casi in cui il comma 4 ter del citato articolo 28 autorizza l'attribuzione dell'incarico a un facente funzioni, in quanto si tratta di centri di responsabilità per le attività antincendi e di protezione civile e, in generale, per l'attuazione degli interventi silvicolturali di presidio idrogeologico, che esercitano pertanto, a pieno titolo, funzioni legate alla salvaguardia della incolumità delle persone e alla sicurezza dei luoghi;
- per quanto riguarda le posizioni impiegatizie, mediante l'attribuzione temporanea di mansioni superiori.

Presidenza

Reclutamento del personale operaio

Stabilizzazioni.

Con la LR 7/2014 art 4 il legislatore regionale ha disposto che:

"*Per rafforzare le funzioni di prevenzione delle calamità naturali e del rischio idrogeologico in Sardegna, l'Ente foreste è autorizzato a procedere alla stabilizzazione annuale dei propri dipendenti aventi rapporto semestrale, attraverso una graduazione triennale del contingente per un massimo di 500 unità annue, nel rispetto dell'equilibrio territoriale di provenienza del personale interessato. A tal fine il finanziamento all'Ente foreste è incrementato di euro 6.000.000 per ciascuno degli anni 2014, 2015 e 2016 (UPB S04.08.007)*".

Considerata la formulazione letterale della norma e il quadro normativo complessivo, come sopra delineato, la stabilizzazione del personale a tempo determinato viene programmata nel limite delle risorse destinabili a nuove assunzioni, imputando al costo di assunzione la differenza retributiva fra il costo del personale a tempo determinato e quello risultante per la stessa unità di personale a seguito della costituzione del rapporto a tempo indeterminato, destinando a tal fine una quota prevalente del plafond disponibile ai sensi del DL 90/2014.
All'attualità è possibile programmare la stabilizzazione di 219 unità sulle risorse già disponibili e ulteriori 93 sulle risorse che verosimilmente si renderanno disponibili a seguito delle ulteriori cessazioni del triennio. Verranno inoltre destinate a stabilizzazioni tutte le ulteriori risorse che si renderanno disponibili.
La stabilizzazione avverrà previa intesa fra l'Ente Foreste, gli assessorati competenti e le OOSS per definire:

- il numero di unità da stabilizzare,
- la ripartizione per sedi, per servizio territoriale, o sulla base di una graduatoria regionale;
- i criteri di priorità nella stabilizzazione (quali ad esempio l'anzianità di servizio, l'indicatore ISEE, l'età anagrafica).

Sulla base dei contenuti dell'intesa raggiunta, l'Ente procederà alla pubblicazione di un avviso di interesse alla stabilizzazione rivolto ai dipendenti a tempo determinato.

Qualificazione del personale operaio

Presidenza

A seguito delle stabilizzazioni e delle cessazioni di personale qualificato, circa il 69% degli operai dell'Ente è inquadrato al primo livello retributivo, proprio degli operai generici, mentre vi è un'assoluta carenza di operai qualificati e specializzati.
Per colmare tale lacuna, l'Ente manifesta la necessità di acquisire operai qualificati e specializzati, preferibilmente, ove la procedura si riveli compatibile con la normativa vigente, mediante procedure selettive interne, in grado di tutelare, per profili per i quali è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'esigenza di contenimento dell'organico complessivo, che deriverebbe dalla progressione del personale inquadrato in livelli inferiori, in luogo del reclutamento di nuovo personale. Tuttavia in sede di controllo preventivo ex LR 14/1995 sono stati sollevati dubbi circa la compatibilità di tale procedura con in quadro normativo vigente, con il suggerimento di procedere, anche per gli operai, a una procedura concorsuale pubblica con riserva di posti agli interni. Nelle more di un ulteriore approfondimento, anche in relazione all'esperimento di procedure concorsuali per profili per i quali è richiesto il solo requisito di accesso della scuola dell'obbligo, le risorse inizialmente programmate per la progressione professionale degli operai generici vengono programmate ad incremento delle procedure di stabilizzazione degli OTD.

Attuazione LR 3/2003

L'articolo 20 comma 6 della LR 3/2003 disponeva un trasferimento di risorse a favore dell'Ente Foreste per la realizzazione di un programma relativo all'apertura di nuovi cantieri per la sistemazione idraulico – forestale. Il programma (approvato con Delibera del CdA n. 45 del 09/07/2003) prevedeva l'assunzione di 269 unità, di cui 238 avviate al lavoro e 31 ancora da assumere. Le unità ancora da assumere sono relative in alcuni casi a cantieri per i quali non è stato ancora sottoscritto con il Comune il protocollo d'intesa che individua le figure da avviare, mentre in altri il protocollo d'intesa è stato firmato o addirittura è stata effettuata la selezione dei lavoratori da assumere. Tale ultima ipotesi si riscontra nel cantiere di Belvì, rispetto al quale sono perfezionate le fasi di avviamento del cantiere, firma del protocollo d'intesa per le assunzioni, selezione del personale. Il dipendente selezionato non è stato assunto unicamente in ragione del blocco, intanto sopravenuto, disposto dall'art. 76 DL 112/2008 come modificato dal DL 78/2010. Poiché pende tuttora ricorso giurisdizionale da parte dell'interessato, appare opportuno, laddove si proceda a nuove assunzioni, dar luogo alla chiamata dell'unità di personale già selezionata per il cantiere di Belvì, per un costo a regime, compresi gli oneri, di euro 24.064,09.

Categorie protette e disabili

Presidenza

Sul punto si è già proceduto, a stralcio del piano delle assunzioni, con delibera n. 34 del 19/02/2014, all'assunzione di 6 centralinisti non vedenti destinati alle sedi dei Servizi Territoriali dell'Ente. All'atto della presentazione del prospetto informativo sull'attuazione degli obblighi ex L 68/99 al 31/12/2014 è peraltro emerso che l'Ente ha in organico 15 disabili in meno rispetto alla quota d'obbligo. L'Ente ha presentato alle Amministrazioni provinciali richiesta di autorizzazione a computare nella quota d'obbligo i propri dipendenti divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 4 comma 4 L 68/99. Tuttavia la Regione Sardegna- Assessorato del Lavoro, in sede di Commissione Regionale per i servizi e le politiche del lavoro ha dato indicazione alle province sulla non autorizzabilità della richiesta di computo in quota inoltrata da datori di lavoro pubblici, in forza della Circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010. Ritenendo che la circolare citata non trovi valido riscontro nel dettato normativo, l'Ente ha avviato le necessarie interlocuzioni con l'Assessorato del Lavoro. Nelle more di un auspicato differente orientamento, l'Ente procederà a convenzionarsi (ai sensi dell'art. 11 L 68/99) con le Amministrazioni Provinciali nel cui ambito territoriale si riscontri la scopertura della quota d'obbligo, per l'assunzione di un pari numero di disabili. Trattandosi di assunzioni obbligatorie, le relative risorse non vengono computate a valere sulle risorse disponibili per la presente programmazione triennale.

Informativa sindacale

Il presente Piano di reclutamento è stato presentato alle OOSS di categoria (FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL, SNAF, UGL, Confederdia) in base all'art. 5 della LR 31/1998, nel corso di appositi incontri svoltisi in data 02/04/2015.

Analisi degli adempimenti a cui la normativa vigente condiziona la possibilità di poter legittimamente procedere a nuove assunzioni

Si ritiene utile rammentare gli adempimenti a cui la normativa condiziona la possibilità di procedere a nuove assunzioni:

1) art. 10 comma 5 D Lgs 150/2009: in caso di mancata adozione del piano della performance l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati: L'Amministrazione ha approvato il piano della performance per il triennio 2014-2016 con Delibera del CdA n. 156 del 16/09/2014.

Presidenza

2) Art. 76, comma 4, DL 112/2008: in caso di mancato rispetto del Patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione: L'Ente Foreste non è soggetto al patto di stabilità, la disposizione viene applicata all'Amministrazione Regionale nel suo complesso

3) Art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, 557-quater L 296/2006: è fatto divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo agli Enti che non assicurano la riduzione delle spese di personale;

4) Art. 48, comma 1, D Lgs 198/2006: le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette:
   L'Ente ha adottato il piano triennale delle azioni positive con delibera n.10 del 16.01.2014.

5) DL 78/2010 art. 9 comma 28: A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, esclusi i contratti coperti da finanziamenti specifici o da fondi europei:
   L'Ente Foreste dal 2013 ha attivo un solo contratto di collaborazione, integralmente finanziato con risorse europee. Nel 2015 ha attivato un ulteriore contratto, parimenti finanziato con risorse europee (programma LIFE). Per quanto riguarda i contratti a tempo

determinato, sono attivi quelli con gli operai semestrali (a turno chiuso) e trimestrali, inclusi nella dotazione organica dell'Ente.

6) DL 66/2014 art. 41: le amministrazioni pubbliche, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Il valore dell'indicatore di tempestività dei pagamenti per l'anno 2014 è pari a 28,66.

Presidenza

Metodologia utilizzata per l'individuazione delle risorse disponibili per nuove assunzioni

Il riferimento per il calcolo delle risorse disponibili in materia di programmazione del fabbisogno di personale è contenuto nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011.

La circolare precisa che "*Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da computare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali.*

A decorrere dall'anno 2011, per il calcolo delle assunzioni in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno 2010, andrà tenuto conto del disposto dell'articolo 9, comma 2-bis del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, ove viene previsto che l'ammontare complessivo delle risorse destinato annualmente al trattamento accessorio del personale viene automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Ciò implica che la cessazione di un soggetto genera per l'amministrazione economie sia in riferimento al trattamento fondamentale sia relativamente al trattamento accessorio. Pertanto, rispetto all'impostazione seguita in precedenza, cambiano i criteri di calcolo sia ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno 2010 sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni per l'anno 2011.

In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc...) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1°gennaio e al 31 dicembre.

Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato. Per quanto riguarda la cessazione di dirigenti di prima fascia va considerato risparmio solamente la parte relativa al trattamento economico complessivo della seconda fascia, in quanto il conferimento di incarico di prima fascia non è soggetto ad autorizzazione ad assumere. Per il dipendente cessato che era titolare di incarico dirigenziale conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs n.165/2001 si considera risparmio solo il trattamento retributivo corrispondente alla qualifica posseduta.

Nell'ambito delle cessazioni non vanno conteggiate le mobilità verso enti o amministrazioni sottoposte ad un regime assunzionale vincolato, mentre possono essere considerate quelle verso amministrazioni che non hanno vincoli assunzionali. Si rammenta, infine, quanto già precisato in relazione alle categorie protette ed all'eventuale scorrimento delle graduatorie in seguito a dimissioni avvenute nel periodo di prova.

Una volta individuati gli importi complessivi dei risparmi da cessazione, definiti nei termini di cui sopra, il budget assunzionale viene calcolato applicando la percentuale di turn over prevista dalla normativa vigente.

Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi."

La circolare è indirizzata alle amministrazioni dello Stato, ma la si è ritenuta, in quanto applicabile, un valido riferimento per la definizione delle risorse disponibili.

In relazione all'applicazione delle indicazioni in essa contenute, si precisa che, per quanto riguarda il trattamento accessorio, è stato inserito il valore del premio di risultato, che appare l'unica voce del trattamento accessorio sicuramente riconducibile al dettato della circolare. Le altre voci indennitarie previste nei contratti collettivi applicabili all'Ente, infatti, compensano situazioni di disagio, rischio o responsabilità, e come tali non costituiscono un fondo da ripartire fra i dipendenti, ma vengono erogate (in misura non prevedibile a priori) in corrispondenza del verificarsi delle situazioni a cui le disposizioni contrattuali le legano. Rientrano cioè nella casistica che il documento di interpretazione del DL 78/2010 approvato dalla conferenza delle regioni e province autonome il 13/10/2011 (11/17/CR06/C1) sottrae all'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010. Nel caso specifico del premio di risultato di cui all'art. 10 del CIRL 2004-2007, poiché lo stesso non è ricavato dalla ripartizione di un fondo ma è contrattualmente stabilito nel suo valore massimo per livello, si è sommato tale valore alla retribuzione fondamentale per livello.

Sulla base di tali ultime considerazioni, allo stato attuale e salvo miglior determinazione, i calcoli relativi ai risparmi derivanti dalle cessazioni sono stati effettuati secondo i seguenti criteri:

- Si è tenuto conto della retribuzione fondamentale (minimo retributivo nazionale conglobato e salario integrativo regionale) per livello, ad esclusione del trattamento individuale di anzianità;
- alla retribuzione fondamentale è stata sommato il valore del premio di risultato per livello retributivo;
- non si è tenuto conto di altri elementi del trattamento accessorio;

- alla retribuzione così ottenuta sono stati sommati gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione (INPS all11,5% per gli operai, INPS al 7% ed ENPAIA al 9,44% per gli impiegati), nonché l'IRAP (tenendo conto per il 2013 e il 2014 dell'aliquota del 2,55% comprensiva dello sgravio del 70%)
- fra gli oneri riflessi relativi agli OTI è stato inclusa anche la quota annuale di accantonamento TFR, calcolata sugli elementi retributivi anzidetti, benchè si tratti di importo accantonato su un fondo di bilancio e non versato a un soggetto terzo.

Per quanto riguarda il calcolo del numero dei cessati, i dettagli del calcolo sono riportati in tabella allegata. Le cessazioni prese in considerazione riguardano tutto il personale delle "aree" (quadri, impiegati e operai, ivi inclusi gli operai a tempo determinato semestrali, computati pro quota come ½ unità, in quanto inclusi nella dotazione organica ex LR 3/2003).

Nelle risorse non sono state computate le cessazioni intervenute per mobilità verso Enti soggetti a regime limitativo delle assunzioni, in ossequio al principio di neutralità sancito dalla deliberazione n. 53/2010/Contr delle Sezioni Riunite della Corte dei conti e dal DL n. 95/2012 art. 14 comma 7. In riferimento al disposto dell'art 9 comma 31 DL 78/2010, negli anni 2014 e ss non sono stati disposti trattenimenti in servizio oltre l'età pensionabile a richiesta dei dipendenti (di cui all'art 72 del DL 112/2008, oggi abrogato).