Amministratore Unico

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – Determinazione delle capacità assunzionali dell'Agenzia FoReSTAS (art 16 LR 31/1998)

Il presente documento costituisce aggiornamento per il triennio 2019-2021 del Piano Triennale del Fabbisogno dell'Agenzia FoReSTAS, assunto in attuazione dei principi stabiliti dalla DGR 17 luglio 2018, n. 36/9.

Si precisa che il piano è redatto sulla base del contratto collettivo vigente al momento della sua approvazione.

Stato di attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2017-2019 e triennio 2018-2020.

Con il piano 2017-2019 l'Agenzia FoReSTAS ha programmato le seguenti assunzioni:

- 4 dirigenti da concorso
- 2 dirigenti da mobilità/comando
- 12 quadri da concorso
- 3 quadri da mobilità
- 3 quadri da selezione interna
- 27 impiegati da concorso
- 13 impiegati da mobilità
- 10 impiegati da selezione interna
- 372 operai da qualificare
- trasformazione full time personale assunto part time (1 unità)

Il piano ha subito parziali rimodulazioni, nell'ambito delle originarie disponibilità finanziarie, che hanno incrementato il numero degli operai ammessi alle procedure di qualificazione a 410 unità.

Con il piano 2018-2020 sono state previste le seguenti ulteriori assunzioni:

- estensione di un mese del turno di lavoro degli OTD semestrali

- assunzione 1 dirigente da concorso
- assunzione 3 quadri da concorso.

Alla data odierna si sono concluse le seguenti procedure:

- 5 dirigenti da concorso
- 2 dirigenti da mobilità/comando
- 8 quadri da concorso
- 2 quadri da mobilità
- 1 quadro da selezione interna
- 12 impiegati da mobilità
- 79 operai IV livello
- 119 operai III livello (a fronte di 125 posti banditi nel 2018)
- trasformazione full time personale assunto part time (1 unità)
- estensione di un mese del turno di lavoro degli OTD semestrali

Risultano avviate, con emanazione degli avvisi, e in via di espletamento le seguenti restanti procedure:

- 3 quadri da concorso
- 1 quadro da mobilità
- 2 quadri da selezione interna
- 27 impiegati da concorso
- 10 impiegati da selezione interna
- 3 operai IV livello
- 8 operai III livello
- 195 operai II livello

Per il dettaglio sullo stato di attuazione dei piani e relativi costi si V. Allegato 8 - cronoprogramma e facoltà assunzionali piani 2017-2019 e 2018-2020: effettiva attuazione.

Carenze degli organici

La dotazione organica dell'Agenzia FoReSTAS al 01/01/2019 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 01/01/2019	Vacanze rispetto alla dotazione organica
Dirigenti	13	12	1
Quadri	103	85	18
impiegati	551	319	232
operai	5.835,00	4.407,25	1.427,75
totale	6.502,00	4.823,25	1.678,75

Nell'allegato 1 la dotazione organica è rappresentata in termini finanziari, al fine di dar conto del rispetto del limite di spesa potenziale massima in fase di attuazione del presente piano del fabbisogno.

Limiti assunzionali

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni, riportate nell'Allegato 2 della DGR 36/9. 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 2018, rapporta alla media del triennio 2011-2013.

	Spesa media 2011-2013	**Spesa 2018**
Spesa per il personale	158.457.858,28	146.041.308,86

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.

Quindi, 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%.

Più recentemente l'art. 14 bis del DL 4/2019, nel modificare l'art 3 del DL90/2014, ha previsto la possibilità di utilizzare i residui delle facoltà assunzionali riferiti al quinquennio precedente (in luogo del triennio) nonché, per il triennio 2019-2021, la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*.

Applicazione della normativa nazionale all'Agenzia FoReSTAS.

Le assunzioni di personale a tempo indeterminato da prevedere nel Piano del fabbisogno 2019-2021 dell'Agenzia FoReSTAS sono determinate tendendo conto della capacità assunzionale calcolata in base alla normativa appena riassunta (allegato 2).

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

- capacità assunzionale 2020: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2019.

capacità assunzionale 2021: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2020.

RISPARMI DA CESSAZIONI				
	TI	**TD**	**tot**	**facoltà assunzionali**
2018	4.996.764,14	552.866,70	5.549.630,84	5.549.630,84
2019	6.366.921,63	865.596,23	7.232.517,86	7.232.517,86
2020	1.826.562,11	507.519,71	2.334.081,81	2.334.081,81
totali	13.190.247,88	1.925.982,64	15.116.230,51	15.116.230,51

La normativa consente inoltre di computare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, secondo lo schema che segue.

Ricostruzione capacità assunzionale 2019-2021

	totale economie cessazioni	% turnover	facoltà assunzionali	
facoltà assunzionale 2014-2015			€ 1.142.483,54	
Cessazioni 2016	€ 2.597.115,52	25%	€ 649.278,88	
Cessazioni 2017	€ 4.156.625,72	25%	€ 1.039.156,43	
Cessazioni 2018	€ 5.549.630,84	100%	€ 5.549.630,84	
Cessazioni 2019	€ 7.232.517,86	100%	€ 7.232.517,86	
Cessazioni 2020	€ 2.334.081,81	100%	€ 2.334.081,81	
			€ 17.947.149,36	A

L'effettiva programmazione delle facoltà assunzionali è riassunta nella tabella che segue (per il dettaglio si veda l'Allegato 8 - cronoprogramma e facoltà assunzionali piani 2017-2019 e 2018-2020: effettiva attuazione):

Cronoprogramma effettivo attuazione piani fabbisogno precedenti

	2018	2019	2020	
assunzioni già realizzate soggette a facoltà assunzionali	€ 275.697,62	€ 4.600.226,64	€ 4.876.819,51	B
assunzioni già realizzate non soggette a facoltà assunzionali (mobilità)	€ 115.505,41	€ 776.072,02	€ 776.072,02	
assunzioni già programmate soggette a facoltà assunzionali	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.629.872,42	C
assunzioni già programmate non soggette a facoltà assunzionali (mobilità)	€ 0,00	€ 0,00	€ 48.658,91	
	€ 391.203,03	€ 5.376.298,66	€ 7.331.422,85	

Le facoltà assunzionali programmabili nel presente piano sono pertanto calcolate come differenza fra le facoltà disponibili in relazione alle cessazioni intervenute e le risorse già programmate, e pertanto pari ad **€ 11.440.457,44** (A-B-C).

Si precisa altresì che non sono state computate nell'ambito delle facoltà assunzionali le assunzioni 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.

Assunzioni da programmare- analisi del fabbisogno

Il presente piano riconferma la necessità della dotazione del personale operaio già compreso nella dotazione organica dell'ente, per far fronte alle complessità della attività istituzionale ed in particolare a quella riferita alla organizzazione ed espletamento della campagna antincendi.

Al riguardo è anche intervenuto il legislatore regionale che con leggi 43/2018 e 6/2019 ha autorizzato l'estensione dell'attuale rapporto di lavoro a tempo determinato di tutte le maestranze pari a 1161 unità dagli attuali sette mesi a dodici mesi, nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti.

Il piano tiene conto delle indicazioni normative e ne testimonia la praticabilità programmatica e la compatibilità tecnico economica.

Occorrerebbe pertanto darne attuazione con dei relativi provvedimenti.

Sull'argomento si è però espresso il Tribunale di Nuoro che nel mese di agosto 2019, con sentenza n.112/2019 ha riconosciuto come illegittima la reiterata assunzione, con apposizione di termine, degli operai a tempo determinato dell'Agenzia, sancendo il diritto dei ricorrenti a percepire un risarcimento parametrato a sei mensilità retributive, quale indennizzo economico della conversione del rapporto che sarebbe loro spettata ove dipendenti di datore di lavoro privato. La pronuncia, che contraddice i precedenti giurisprudenziali sul punto (Trib. Oristano Sent. del 3.03.2017 e Trib. Lanusei Sent del 30.03.2017), prendendo a presupposto il principio enunciato dalla Corte di Cassazione con la Sent. 3805/2019, ha notevoli potenzialità espansive ed esporrebbe l'Agenzia al pagamento di ingenti somme a titolo di risarcimento, qualora, come prevedibile, analoghe azioni dovessero essere proposte dall'intera platea dei lavoratori a tempo determinato, invece evitabili attraverso l'estensione all'intero arco annuale del periodo lavorativo. Ciò perché allorquando l'amministrazione assicuri, anche per altra via, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non è dovuto il risarcimento anche in ipotesi di precedenti contratti a tempo determinato illegittimi.

Tale sentenza conferisce inevitabilmente un diverso corso ai predetti postulati legislativi ed ai programmi aziendali che dovranno tener conto della nuova realtà.

L' Agenzia non può non tener conto della predetta sentenza e dovrà disporsi ad agire di conseguenza. Si procederà pertanto, stante anche l'urgenza con ogni possibile immediatezza ai necessari approfondimenti e verifiche all'interno del quadro normativo in vigore al fine di accertare e definire i presupposti oggettivi e soggettivi più idonei per l'estensione a tempo indeterminato del personale assunto con contratto di lavoro a termine settemestrale, in uno con il soddisfacimento definitivo dei piani aziendali.

Si presenta, dunque, l'opportunità di dare piena ed immediata attuazione alla LR 43/2018 recante "Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia FoReSTAS" che, all'art. 5, come modificato dall'art. 4 della L.R. n. 6 del 2019, prevede che l'Agenzia proceda alla progressiva estensione del periodo annuale di lavoro dei dipendenti con rapporto semestrale, nel rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla normativa vigente, così come dettato dall'atto d'indirizzo degli assessori all'Ambiente e Personale del 18.10.2019 n. 3788.

Nel 2020 pertanto l'Agenzia, è messa nella condizione di portare da 7 a 12 mesi il periodo di lavoro del personale, attualmente settemestrale, pari a 1.161 unità, calcolate al netto delle unità a tempo determinato che hanno raggiunto l'età pensionabile nel 2019.

L'estensione del periodo di lavoro ha un costo a regime di € 8.836.644,20 (V. Allegato 4- costo totale estensione rapporto di lavoro operai a tempo determinato settemestrali).

Si prevede, inoltre, lo scorrimento delle graduatorie dei due concorsi per impiegato di IV livello, già banditi ed espletati, per 10 unità, di cui 5 per il profilo amministrativo e 5 per il profilo tecnico, al fine di far fronte alle cessazioni di figure impiegatizie del triennio 2019-2021. In proposito si rileva che, alla luce delle graduatorie approvate, i suddetti concorsi hanno determinato, rispetto alle previsioni teoriche (per le quali V. Allegato 4 piano 2018-2020 - Costo assunzione impiegati, quadri e dirigenti), un minor costo di euro 160.026,68, per la presenza di diversi dipendenti dell'Agenzia fra gli idonei. Ciò consente di dar luogo allo scorrimento della graduatoria per 10 unità (per un costo teorico di euro 223.443,17), impiegando ulteriori risorse, rispetto a quelle inizialmente stanziate, per euro 63.416,49 (V. Allegato 7- Costo effettivo assunzione 27 impiegati e scorrimento graduatorie).

Considerata ancora la grave carenza di figure dirigenziali, con profilo amministrativo e contabile, si ritiene necessario provvedere nell'anno 2020 alla copertura della posizione dirigenziale, attualmente vacante, rispetto alla dotazione organica dell'Agenzia. La copertura potrà aver luogo

mediante reclutamento dall'esterno per concorso indetto dall'Agenzia oppure attraverso l'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi espletati da altre amministrazioni, previa attivazione della procedura di mobilità ove ne sussistano i presupposti.

Le assunzioni programmate con il presente piano sono riassunte nella tabella seguente:

	2019	2020	2021 (a regime)
estensione turno di lavoro OTD a 12 mesi	€ -	€ 8.836.644,20	€ 8.836.644,20
assunzione 10 impiegati da concorso	€ -	€ 63.416,49	€ 63.416,49
assunzione di 1 dirigente	€ -	€ 133.093,39	€ 133.093,39
Totale	€ -	€ 9.033.154,09	€ 9.033.154,09

Da tali assunzioni residuano facoltà assunzionali per euro € € 2.407.303,36, che saranno programmate in seguito (V Allegato 9- cronoprogramma e prospetto utilizzo facoltà assunzionali).

Copertura finanziaria

Nel bilancio pluriennale 2019-2021 il Fondo per la estensione a tempo indeterminato del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, per il reclutamento e per le progressioni (SC 02.0004) prevede il seguente stanziamento:

	2019	2020	2021
stanziamento iniziale	2.431.514,15	3.236.125,91	3.236.125,91

Lo stanziamento è stato definitivo conformemente alle assunzioni da realizzare a partire dal 2019 contenute nell'allegato 8 del piano del fabbisogno 2018/2020, approvato con delibera n. 126 del 7/12/2018, al netto del costo previsto per l'estensione a sette mesi del contratto di lavoro degli OTD, che è stato stanziato nei competenti capitoli di spesa.

fondo reclutamento (SC02.004)			
	2019	2020	2021
esigenze da piano fabbisogno 2018-2020	5.257.603,62	6.062.215,39	6.062.215,39

già allocate nei capitoli per assunzione settemestrali		2.826.089,48	2.826.089,48	2.826.089,48
		2.431.514,15	**3.236.125,91**	**3.236.125,91**

Peraltro nell'attuazione dei piani del fabbisogno, si sono verificate delle economie. In particolare:

- Qualificazione di 410 operai: oltre alla qualificazione di 79 operai di IV livello, già conclusa al momento dell'approvazione del piano e computata al costo effettivo, il piano 2018-2020 prevedeva la qualificazione di ulteriori 331 operai generici, con un costo di euro 1.755.417,09 a regime dal 2019. Il costo di tali selezioni può essere riderminato come segue: quanto a 125 operai di III livello, la selezione si è conclusa nel 2019 con 119 vincitori, che hanno sottoscritto il nuovo contratto ad aprile 2019, per un costo effettivo di euro 829.778,59 (V. Allegato 5 Costo effettivo progressione 119 OTI III livello). Quanto alle figure ancora da selezionare (195 operai di II livello, 8 di III, 3 di IV) il relativo costo può essere rideterminato in euro 426.495,20 (Allegato 6- costo ulteriori progressioni programmate con il piano 2017-2019 e successive modifiche) e imputato al 2020, giacché le relative procedure non si sono ancora concluse. Il costo delle qualificazioni è dunque pari a euro 1.256.273,80, in luogo di euro 1.755.417,09, con un risparmio di euro 499.143,29. Il relativo costo viene inoltre traslato dal 2019 al 2020, liberando corrispondenti facoltà assunzionali per gli anni 2019-2020.

- Un ulteriore risparmio si è prodotto per l'assunzione di un dirigente da concorso, poiché il primo idoneo utile in graduatoria è risultato interno, con un costo differenziale di euro 84.434,48, in luogo del costo teorico di euro 133.093,39, con un risparmio di euro 48.658,91.

Poiché l'attuazione del piano ha avuto un minor costo per euro 547.802,20, tali risorse, presenti nel fondo, sono in effetti disponibili a copertura delle assunzioni programmate nel piano 2019-2021.

Giacché le assunzioni delle annualità pregresse trovano copertura finanziaria nell'apposito fondo, è necessario rinvenire la copertura finanziaria a partire dal 2020 per l'estensione a dodici mesi del contratto degli OTD, per un costo pari ad euro 8.836.644,20, per lo scorrimento delle graduatorie degli impiegati di IV livello, per un costo pari a € 63.416,49 e per la copertura di una posizione dirigenziale, per un costo pari € 133.093,39.

Come illustrato in allegato 3, la riduzione delle spese di personale operata in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2019-2021, attenendosi a criteri prudenziali, è inferiore a

quella prevista sulla base delle cessazioni programmate. Le risorse liberate dalle ulteriori cessazioni possono, pertanto, essere utilizzate a copertura delle nuove assunzioni. Residua una carenza di copertura finanziaria per € 2,3 milioni, per la quale, quanto a 2,2 milioni (necessari alla copertura dell'estensione del periodo lavorativo degli operai settemestrali) è stato richiesto un incremento del contributo di funzionamento. In assenza (e in ogni caso per i 100.000 euro residui), l'Agenzia provvederà mediante variazione di bilancio con prelevamento dal capitolo per le spese di TFR.

- **L 68/99**

Al 31/12/2018 risultava la scopertura di 10 posizioni nella quota d'obbligo prevista dalla L 68/99, per la cui copertura sono state attivate le procedure di legge.

Trattandosi di profili per i quali è richiesto come requisito d'accesso la scuola dell'obbligo, sono state attivate le procedure di reclutamento attraverso l'ASPAL, che porteranno all'effettiva assunzione di 7 unità entro il 31.12.2019 e delle restanti 3 nei primi mesi del 2020.

Si precisa che l'Agenzia FoReSTAS procede alla determinazione della base di computo della quota d'obbligo senza includervi:

- le figure dichiarate annualmente idonee per l'attività antincendio e di protezione civile, poiché si tratta di profili non soggetti alla quota di riserva;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

Con l'estensione del periodo di lavoro degli attuali semestrali, gli stessi dovranno essere computati, salvo per le figure idonee per l'attività antincendio e di protezione civile.

In relazione alle posizioni di riserva che si dovessero generare a seguito di tale operazione (nonché di altri fattori quali la cessazione degli attuali riservatari) l'Agenzia provvederà in prima istanza a richiedere il computo in quota dei lavoratori assunti a tempo determinato come categorie protette, nonchè dei lavoratori divenuti disabili in corso di rapporto, secondo la procedura che sembra essere ammessa dal dipartimento della funzione pubblica. Ove il computo in quota non venisse autorizzato, si procederà:

- mediante scorrimento per saltum delle graduatorie di concorso vigenti (in particolare le graduatorie per impiegati di IV livello), con assunzione di eventuali idonei ascrivibili alle categorie protette;

- 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 o superiore) o quadri.

Informativa sindacale

Il presente Piano di reclutamento viene inviato alle OOSS rappresentative in base all'art. 5 della LR 31/1998.

Il Commissario straordinario

Giovanni Carja