

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 DELL'AGENZIA FORESTAS

Il presente documento costituisce la definizione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dell'Agazia FoReSTAS per il triennio 2022-2024, assunto in attuazione dei principi stabiliti dalla DGR 28/5 del 15 luglio 2021 ed è finalizzato ad individuare le linee di azione che l'Agazia Forestas intende perseguire nel prossimo triennio, nel rispetto dei principi di ottimizzazione delle risorse disponibili ed efficientamento organizzativo degli uffici.

Si precisa che la presente versione del piano è redatta sulla base del contratto collettivo vigente al momento della sua approvazione.

MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA

L'Agazia, sentite le esigenze, in termini di risorse umane, espresse dai Direttori dei Servizi, come disposto dall'art.17 co.1 lett. d-bis del D. lgs. n. 165/2001, modifica la dotazione organica vigente - non limitandola alla distinzione per categorie o livelli - provvedendo a descrivere i profili professionali richiesti e orientandola verso figure professionali di più elevata specializzazione.

La tabella che segue raccoglie la sintesi, per categorie, delle richieste di personale dei Servizi dell'Ente da cui si desume una dotazione ideale di 6.755 unità.

	RICHIESTE DEI SERVIZI					PRESENTI AL 01/01/2022					DOTAZIONE IDEALE					
	B f	B	C	D	Dir	B f	B	C	D	Dir	B f	B	C	D	Dir	
ORISTANO	167	6	19	3	1	627	7	29	7	2	794	13	48	10	1	
SAPA	0	0	6	5	0	3	3	3	2	1	3	3	9	7	1	
TEMPIO	269	3	14	6	1	433	6	20	6	0	702	9	34	12	1	
PROGETTI	0	1	8	4	0	0	0	0	0	1	0	1	8	4	1	
SS	205	13	10	3	1	543	15	44	9	0	748	28	54	12	1	
LANUSEI	277	6	29	3	0	829	1	29	7	1	1106	7	58	10	1	
PERSONALE-AAGG e CONTR.*	0	2	10	5	1	3	5	15	13	2	3	7	25	18	3	
IGLESIAS	133	2	10	4	1	204	5	15	3	0	337	7	25	7	1	
NUORO	307	6	15	3	0	906	4	47	10	1	1213	10	62	13	1	
BILANCIO	0	0	12	2	0	0	0	12	2	1	0	0	24	4	1	
CAGLIARI	526	2	24	3	0	603	10	30	10	1	1129	12	54	13	1	
TECNICO	10	2	15	14	0	22	0	17	10	1	32	2	32	24	1	
INFRASTRUTT. SIC.				2	1									2	1	
M. CAMPIDANO				2	1									2	1	
DG															1	
Totale	1894	43	172	59	7	4173	56	261	79	11	6067	99	433	138	17	
	Tot. richieste				2175	Tot. presenti				4580	Totale dotazione ideale					6755

* compreso personale Direzione

Il numero dei presenti comprende il personale comandato out o in riassegnazione, con un'importante incidenza di circa il 10% dei presenti di categoria D, in prevalenza amministrativi, e 4 unità dirigenziali (n. 5 alla data di stesura del presente Piano), oltre il personale delle categorie inferiori.

La dotazione dei Servizi *Infrastrutture e sicurezza e Medio Campidano*, entrambi di nuova istituzione, è attualmente ricompresa rispettivamente nel Servizio Tecnico e nel Servizio Territoriale di Cagliari per cui la tabella è, in prospettiva, suscettibile di adeguamento.

Da un primo confronto con l'attuale dotazione vigente si palesa, con particolare immediatezza, l'esigenza dell'incremento numerico del personale: tale richiesta impone tuttavia un ridimensionamento in ottemperanza al principio di neutralità finanziaria della rimodulazione sancito dall'art.6, co.3 del su citato d.lgs. n.165/2001.

L'Agenzia avrà, peraltro, possibilità di coprire i posti vacanti esclusivamente nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e indicherà, nel presente Piano triennale, le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente come disposto dal citato d.lgs. n.165/2001, art.6, comma 2.

La tabella 1 espone la dotazione organica approvata, per la parte operaia, con la delibera n. 116 del 26/09/2013 e, per il personale assoggettato al trattamento di previdenza pubblica, con delibera n. 37 del 03/06/2021. La tabella 2 schematizza la dotazione organica come rimodulata con il presente atto. La tabella 3, *Costo nuova dotazione organica*, espone la differenza di costo in aumento o in diminuzione per ciascuna categoria, evidenziando, attraverso un decremento della spesa, il rispetto del limite di neutralità finanziaria.

Tab. 1

Dotazione organica Delibera C.S. n.37/2021 e Del. n. 116/2013	
N. unità	categoria
5835	B ex operai
60	B amm.vi
484	C
103	D
15	Dirigente
6497	Totale risorse umane

Tab.2

Nuova Dotazione organica	
N. unità	categoria
5829	B ex operai
81	B amm.vi
429	C
140	D
15	Dirigente
6494	Totale risorse umane

Tab.3

Costo nuova dotazione organica			
Differenza n. unità	categoria	costo unitario €	costo totale €
-6	B prev. agr.	30.856,58	- 185.139,47
+21	B amm.vi	34.022,78	714.478,40
-55	C	39.976,16	- 2.198.688,80
+ 37	D	44.689,89	1.653.525,93
0	Dirigente		
Differenza di costo €			-15.823,94

Del personale attualmente in servizio, circa il **3,5%** è costituito dalle risorse umane utilizzate per le funzioni di supporto che indirettamente contribuiscono alla realizzazione del fine istituzionale. Nello specifico n. 160 risorse, di cui 56 unità di categoria B e 104 unità appartenenti complessivamente alle categorie C e D, risultano dedicate alla gestione delle risorse umane, affari generali, sistemi informativi, servizi manutentivi e logistici, provveditorati e contabilità, consistenza che si colloca ben al di sotto del limite normativo di cui alla L. 296/2006 art.1 comma 404, lettera f), che impone per tale personale di supporto il vincolo insuperabile del 15% delle risorse umane complessivamente utilizzate dall'Ente. Il restante 96,5% delle risorse umane è direttamente funzionale alla realizzazione della attività operative sul campo.

La presente programmazione intende intraprendere, tra l'altro, il superamento di tale evidente criticità orientando le assunzioni, in particolare delle categorie C e D, verso un rafforzamento della struttura di supporto, quantitativamente inadeguata nei profili amministrativi, al fine di permettere un'efficiente gestione e amministrazione delle risorse e la corretta e puntuale osservanza degli adempimenti amministrativi a cui l'Ente è tenuto per legge.

La tabella seguente (tab .4) mostra lo stato di copertura al 01/01/2022 dei posti in dotazione organica dell'Agenzia FoReSTAS, suddivisi per categorie. Alla data odierna non sono presenti eccedenze di personale.

Tab.4

Categorie di personale	Dotazione organica vigente	In servizio al 01/01/2022	Vacanza rispetto alla dotazione organica	% scopertura
Dirigenti	15	11	4	26,67%
Cat D	140	79	61	43,57%
Cat. C	429	271	158	36,83%
Cat B	81	56	25	30,86%
Cat B operativi (prev. agr.)	5.829	4.173	1.656	28,41%
Totale	6.494	4.580	1.904	29,32%

STATO DI ATTUAZIONE DEI PIANI PRECEDENTI.

L'allegato 1 sintetizza nel complesso lo stato di attuazione dei precedenti Piani triennali del fabbisogno di personale di cui si tratterà, in maniera più dettagliata, nei paragrafi seguenti.

Piani 2017-2019, 2018-2020 e 2019-2021.

La tabella 5 che segue sintetizza le procedure residue (non realizzate o non realizzate pienamente) dei Piani 2017-2019 e 2019-2021. Rispetto al piano 2017-2019, risulta non ancora espletato il concorso, già bandito per due funzionari, un veterinario e un agronomo, che si intende portare a compimento entro l'anno in corso. Del piano 2018-2020 non ha avuto attuazione la selezione interna volta all'acquisizione di 10 unità di categoria C.

In riferimento al Piano 2019-2021, nel corso del 2021 e 2022, si è realizzata, con due distinte procedure, l'assunzione per mobilità di cinque funzionari su otto previsti. Si conferma la necessità, di portare a compimento l'assunzione delle tre risorse residue.

Del medesimo piano residua, inoltre, la previsione assunzionale di 5 impiegati di categoria B alla quale, per via dell'approvazione di questo Piano, non si darà attuazione, con revoca degli atti amministrativi nel frattempo adottati. Ciò determinerà, quindi, l'incremento dei resti assunzionali per il loro costo.

Tab.5

PROCEDURE RESIDUE DA PIANI 2017-2019 e 2019-2021			
N.	CAT.	PROCEDURA	ATTUAZIONE
Piano 2017-2019			
2	D	Concorso	Da espletare (agronomo e veterinario)
Piano 2018-2020			
10	C	Selezione interna	Non espletato
Piano 2019-2021			
4	D	Mobilità	Concluso per ¾; da concludere per una unità
5	B amm.vi	Concorso	Bandito: da revocare
4	D	Mobilità	Concluso per 2/4; da concludere per due unità

Piano 2021-2023.

Il Piano 2021-2023, diversamente, ha avuto un'attuazione limitata alla programmazione delle risorse di categoria C e delle unità dirigenziali. Si è dato corso all'assunzione di 25 impiegati su 30 previsti, tramite scorrimento della graduatoria concorsuale, approvata dall'Agenzia con determina del DG. n.117 del 29/10/2019, relativa ai profili tecnici.

È in corso, inoltre, la procedura di mobilità per la copertura delle tre posizioni dirigenziali vacanti, indetta con determina del DG. n.1 del 14/01/2022, con individuazione dei vincitori.

La tabella 6 riassume, complessivamente, le procedure assunzionali previste dal Piano 2021-2023 evidenziando, in grassetto, le procedure in compimento.

Tab. 6

PIANO 2021-2023 (Del. C.S. n. 85 del 06/12/2021)			
N.	CAT.	PROCEDURA	ATTUAZIONE
2021			
166	B prev. agricola	Avviamento CPI	Non espletato
20	B prev. pubblica	Concorso/procedura Aspal	Espletato per n. 5 unità in assolvimento obblighi L.68/99. Non espletato per 15 unità
30	C	Scorrimento graduatoria concorsuale dell'Ente	Espletato per 25 unità, profilo tecnico, con scorrimento graduatoria concorsuale dell'Agencia; non espletato per n. 5 unità
20	C	Selezione interna	Non espletato
6	D	Mobilità - scorrimento graduatorie - concorso	Non espletato
1	Dirigente	Mobilità	Graduatorie approvate. Procedura conclusa: da assumere
2022			
65	B	Avviamento CPI	Non espletato
4	D	Mobilità – concorso -scorrimento graduatorie	Non espletato
2	Dirigente	Mobilità	Graduatorie approvate. Procedura conclusa: da assumere
2023			
72	B	Avviamento CPI	Non espletato
4	D	Mobilità - scorrimento graduatorie - concorso	Non espletato

Le procedure con stato non espletato non avranno attuazione. In siffatto modo, l'Agencia si impegna in una programmazione, in gran parte ex novo, rispondenti alle esigenze attualmente emerse.

La tabella 7 è descrittiva delle sole assunzioni portate a compimento.

Tab.7

PIANO 2021-2023						
ASSUNZIONI REALIZZATE 2021						
Cat./profilo	N. unità	Costo unitario annuo	Costo compl.vo annuo al netto oneri riflessi	IRAP	On. sociali	Costo complessivo annuo
B amm.*	5	€ 24.702,52	€ 123.512,60	10.498,57 €	36.102,73 €	€ 170.113,90
C	14/30	€ 29.025,02	€ 406.350,28	34.539,77 €	118.776,19 €	€ 559.666,24
C*	1/30	€ 29.025,02	€ 29.025,02	2.467,13 €	8.484,01 €	€ 39.976,16

ASSUNZIONI REALIZZATE 2022						
C	10/30	€ 29.025,02	€ 290.250,20	24.671,27 €	84.840,13 €	€ 399.761,60

La totalità delle assunzioni del personale di categoria B realizzate, così come una unità di categoria C, è funzionale all'assolvimento della quota d'obbligo di cui alla L. 68/1999 e, pertanto, il relativo costo non produce effetti sulla facoltà assunzionale.

Nel corso del 2021 l'Agenzia ha provveduto, quindi, all'assunzione di n. 14 impiegati tecnici (cat. C) mediante scorrimento della propria graduatoria concorsuale. Nel 2022, con scorrimento della medesima graduatoria, sono state assunte ulteriori n. 10 risorse, analogamente di profilo tecnico, per un totale di 25 unità di categoria C su 30 previste.

Il costo liberato dalle restanti cinque unità di categoria C previste ma non realizzate incrementerà la capacità assunzionale rendendola disponibile per le programmazioni previste dall'attuale Piano 2022-2024.

Si rileva, in ogni modo, che il costo annuo delle cinque suddette risorse e di una unità dirigenziale è stato già considerato ai fini della riduzione della capacità finanziaria e, quindi, imputato sui relativi capitoli di spesa corrispondenti alle paghe e agli oneri riflessi e, pertanto, non contribuisce all'erosione del fondo reclutamento disponibile alla data attuale.

L'Agenzia intende, in conclusione, limitare la realizzazione della programmazione 2021-2023 alle sole assunzioni dei dirigenti programmate (n.3 unità).

Intende, inoltre, concludere le procedure relative all'assunzione di tre funzionari amministrativi afferenti al Piano 2019-2021 e dei due funzionari tecnici, profilo di agronomo e di veterinario, previste dal PTFP 2017-2019.

Il PTFP 2022-2024 si avvarrà, pertanto, di una capacità assunzionale costruita, oltre che sulle economie delle cessazioni reali del 2021, stimate del 2022 e del 2023, sui resti assunzionali derivanti dalla pressoché totale rinuncia alla programmazione prevista dal Piano 2021-2023.

LIMITI ASSUNZIONALI.

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni, come ben riassunte in dettaglio nell'allegato 2 della Delibera G.R. n.28/5 del 15/07/2021.

Con riferimento alla pianificazione in corso, deve tenersi in conto la spesa per il personale, assestata al 31/12/2021, riportata di seguito e di cui all'allegato descrittivo 5, che attesta il rispetto del limite

normativo di cui all'art. 1, comma 557- quater, della L. 296/2006, come modificata dall'art. 3 della D.L. 90/2014:

	Spesa media 2011-2013	Spesa assestata 2021
Spesa per il personale	158.457.858,28	€ 138.547.799,30

A tal proposito va evidenziato che la spesa è stata depurata dal costo del transito del personale non dirigenziale al CCRL del comparto della Regione Sardegna, come rappresentato dall'allegato 6, e conformemente a quanto certificato dalla Corte dei conti, sezione del controllo per la Regione Autonoma della Sardegna, con delibera n.104/2021/CCR del 15 luglio 2021. Tale differenziale di costo, misurato in € 22.596.401,29, come rappresentato dall'allegato 6, e per l'anno 2021 considerato solo per cinque mensilità, ha ottenuto parere positivo sui profili di compatibilità normativa ed economico-finanziaria del Collegio dei revisori di cui al verbale n.01/2022 del 03 febbraio 2022 allegato al presente atto.

APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE ALL'AGENZIA FORESTAS.

Dai piani assunzionali precedenti, è possibile recuperare, al netto delle assunzioni già programmate dai Piani precedenti, e riconfermate con il presente Piano, facoltà assunzionali pari a euro € 8.100.425,75, conformemente alla normativa che consente il recupero dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis comma1, lett. a) del D.L. n. 4 del 28.01.2019). Dette facoltà vanno a sommarsi alla facoltà assunzionale generata dalle economie del 100% delle cessazioni effettive del 2021 pari a € **7.628.765,11**, e al 100% delle economie generate dalle cessazioni certe del 2022 (€ 2.397.361,90) e del 2023 (€ 3.429.794,75). Le cessazioni certe considerate riguardano i futuri pensionamenti per raggiungimento dell'età anagrafica, secondo la normativa attualmente vigente, escludendo qualunque altra ipotesi di cessazione (a titolo esemplificativo: quota 100, anzianità contributiva, opzione donna e altre).

In riferimento alle cessazioni del 2021 occorre precisare che, nella fase del passaggio del personale dell'Agenzia verso il CCRL del comparto della Regione Sardegna, si è imposta la sostituzione del metodo di calcolo delle economie. Il CCNL Idraulico-forestale, precedentemente applicato, distingueva tra diversi livelli (I livello = generici; II livello = qualificati; III livello = specializzati) per cui ad ogni livello giuridico corrispondeva una diversa mansione, con una misura fissa della retribuzione dovuta. Il contratto ora vigente differenzia il personale per categorie (a loro volta

suddivise in livelli retributivi) e all'interno della categoria, al di là degli inquadramenti in livelli economici, consente l'esecuzione di tutti i lavori, prevedendo, per alcuni di questi, delle indennità diverse da corrispondere al personale inquadrato nella medesima categoria.

Pertanto, sino al 31/08/2021, data convenzionalmente adottata ai fini del calcolo delle economie del personale cessato, le economie sono state computate al costo del livello di appartenenza del cessato, per un importo complessivo pari a € **5.341.067,37** determinato dalla cessazione di 168 unità di personale. Ciò ha comportato l'assorbimento della totalità delle economie delle cessazioni dalla facoltà assunzionale. Il computo includeva, peraltro, la spesa dovuta al rendimento.

A partire dalle cessazioni verificatesi da settembre 2021, il calcolo della facoltà assunzionale si è avvalso delle economie (€ **2.855.070,30**) prodotte dalle cessazioni del dipendente al costo del livello economico iniziale della categoria di appartenenza permettendo di destinare la quota corrispondente alla differenza tra il livello retributivo di cessazione e il livello retributivo iniziale, all'alimentazione del fondo per le progressioni orizzontali, come disposto dall'art. 102 ter, comma 1 lett. b, del CCRL. A partire dall'applicazione del nuovo contratto, il calcolo delle facoltà tiene conto del tabellare, dell'indennità di vacanza contrattuale, delle indennità fisse e continuative (art.114 CCRL per la parte dei dipendenti afferenti alla previdenza pubblica, e art.115 per i B operativi, "ex operai" con previdenza agricola) e della retribuzione di posizione per il personale dirigente.

La facoltà assunzionale del 2021 non considera, infine, i cessati per mobilità verso l'amministrazione regionale la cui economia viene detratta dalla facoltà assunzionale del 2021 per un importo pari a € **567.372,56**, né le economie dovute alle cessazioni dei disabili che non vengono considerate tout court.

Nella tabella 8 che segue si espone il computo delle cessazioni del 2021.

Tab. 8

Categoria	Cessati 2021	Disabili cessati 2021
B ex op.	247	10
B	4	
C	13	
D	4	
Dirigenti	0	
Totale	268	10

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale del triennio 2022-2024 si considera, pertanto, la facoltà assunzionale complessiva di € 21.556.347,51, generata dai resti assunzionali del

circa, verso i profili specializzati e qualificati così come da esigenze espresse dai territori. Le formazioni forestali gestite sono interessate da interventi attivi che necessitano, appunto, di un alto grado di professionalità, e quindi di personale qualificato con profili indispensabili per il proseguo dell'attività dell'Ente. Tra le suddette risorse umane fondamentali, appare non più procrastinabile l'assunzione di personale specializzato come motoseghista, scorzino e operatore di mezzi meccanici.

L'attività dei motoseghisti, che si concretizza nel lavoro di taglio delle piante, viene eseguita in fasi importanti della gestione boschiva come la selezione dei polloni nei cedui avviati a fustaia, la rinaturalizzazione delle superfici forestali interessate dalla presenza di specie alloctone, l'allontanamento della vegetazione aduggiante e contenimento della biomassa con finalità di prevenzione degli incendi boschivi, ecc. Si tratta di operazioni che comportano l'impegno di una parte consistente delle ore lavoro del personale impegnato nella gestione dei compendi boschivi.

La necessità di scorzini qualificati è fondamentale per poter procedere alla corretta estrazione del prodotto senza compromettere la vitalità della pianta e la qualità futura dello stesso.

La vendita del sughero rappresenta, inoltre, una voce importante di introiti per l'Agenzia che prevede di ampliare ulteriormente le aree sughericole gestite.

Nel corso del triennio si intende, pertanto, procedere con l'assunzione di **512** risorse operative di categoria B, delle quali n. 345 unità da inserire in organico entro il 2022, attraverso modalità di selezione previste dalla normativa - art.35 lett. b) d.lgs. n. 165/2001 e art. 52 lett. b) L.R. n. 31/1998 - e dall'art.8 del Regolamento per l'amministrazione del personale dell'Agenzia Forestas con previsione di prova pratica per il personale non qualificato e pratico-teorica per il personale specializzato;

Al fine di garantire la continuità delle attività forestali, si intende assumere, in particolare, personale specializzato motoseghista per un 50% circa dei posti previsti, operatori di mezzi meccanici, scorzini, e in misura residua, muratori, falegnami e fabbri;

2. Come già menzionato, il rapporto estremamente sbilanciato tra personale di supporto e il personale operativo obbliga ad un riassetto organizzativo per la parte prevalentemente amministrativa, indirizzando la pianificazione verso le assunzioni di personale con profilo contabile-amministrativo di categoria C e di risorse di categoria D, possedenti competenze e titoli di studio di tipo giuridico, amministrativo ed economico da destinare primariamente agli uffici della Direzione Generale, comprendendo il Servizio Personale, affari generali e contratti e il Servizio Contabilità e Bilancio.

Si ritiene indispensabile, inoltre, incrementare la dotazione di personale tecnico di profilo informatico da inquadrare nelle categorie C e D al fine di garantire il corretto ed efficiente svolgimento delle procedure amministrative attraverso la riorganizzazione e l'efficientamento dei sistemi informativi.

Sulla base delle esigenze attuali dell'Agenzia si prevede l'assunzione di n. 70 risorse di categoria C di cui si individuano le competenze professionali come appresso elencato:

Per il 2022 n.45 unità:

- n. 30 risorse di cat. C con formazione e competenze contabili-amministrative così distribuite: n. 12 unità al Servizio Personale, AA GG e Contratti di cui 2 unità dedicate al supporto della Direzione Generale, n. 5 unità al Servizio Bilancio, mentre le restanti risorse copriranno le esigenze dei Servizi territoriali;
- n. 10 unità categoria C con competenze tecniche varie;
- n. 5 tecnici informatici/periti informatici con esperienza nella gestione dei sistemi informativi da destinare ai Servizi centrali con sede in Cagliari.

Per il 2023 un totale di 18 unità così distinte:

- n. 17 tecnici/amministrativi;
- n. 1 perito informatico.

Per il 2024:

- n. 7 tecnici/amministrativi.

In riferimento ai profili di categoria cat. D, n. 37 unità totali nel triennio, si rileva il seguente fabbisogno:

nel 2022 n. 23 risorse complessive:

- n. 8 profili con laurea in materie giuridico-amministrativo-contabili da destinare prioritariamente al Servizio Personale AA GG e contratti, uffici sede centrale, per n. 5 unità e al Servizio Bilancio per n. 1 unità. Le restanti due risorse saranno destinate alla copertura degli uffici amministrativi del Servizio Medio Campidano e del Servizio Infrastrutture di recente istituzione;
- n. 2 veterinari;
- n. 10 risorse complessive specializzate in materie agrarie e forestali, due delle quali andranno in dotazione ai due Servizi di ultima istituzione;
- n. 2 ingegneri;

- una risorsa laureata in materie informatiche da destinare alla sede della Direzione generale.

Per il 2023 un totale di nove figure professionali di seguito dettagliate:

- n. 4 risorse amministrative con laurea di tipo giuridico-amministrativo-economico;
- n. 3 unità con laurea in materie agrarie/forestali;
- n. 1 laureato in materie informatiche;
- n. 1 geologo.

Per il 2024 un totale di cinque unità così distinte:

- n. 3 risorse di cat. D con laurea in materie agrarie/forestali;
- n. 2 funzionari con laurea di tipo giuridico-amministrativo-economico.

3. In considerazione delle dimensioni dell'Ente, che prevede una dotazione complessiva di 6.494 risorse umane, si evidenzia la criticità della scopertura di tre posizioni dirigenziali per vacanza del posto e di ulteriori 5 figure dirigenziali per riassegnazione/comando presso altra Amministrazione, su una dotazione che prevede complessivamente 15 dirigenti, incluso il direttore generale.

Si intende, pertanto, procedere con l'assunzione dei dirigenti al fine di avviare la copertura delle posizioni vacanti delle direzioni del Servizio Personale, affari generali e contratti, del Servizio Territoriale di Sassari e del Servizio del Medio-Campidano.

4. Si porterà a compimento l'assunzione programmata di un agronomo e un veterinario prevista dal PTFP 2017-2019;
5. Si darà avvio alle progressioni verticali con limite come disposto dall'art.1, comma 4, della L.R. n.18/2017, come modificato dalla L.R. n.17/2021, destinando annualmente al personale interno, pertanto, il 30% dei posti previsti, per la categoria, dal singolo anno di programmazione.

Sono previste per progressione:

- nel 2022: n.13 assunzioni di cat. C e n. 6 di cat. D;
- per il 2023: n. 6 di cat. C e n. 3 di cat. D;
- per il 2024: n. 2 di cat. C e una di cat. D.

I dipendenti devono, altresì, essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, in osservanza a quanto disposto dall'art.52, comma 1 bis, del d.lgs. n.165/2001. Come previsto dall'art.112 del CCRL del comparto Regione Sardegna, per il solo accesso alla categoria C si richiede il requisito dei dieci anni di servizio, anche non consecutivi, e la partecipazione ad una selezione consistente in una prova concorsuale per titoli ed esami di

contenuto teorico pratico finalizzata ad accertare il possesso delle attitudini e capacità necessarie per lo svolgimento delle attività richieste dalla posizione alla quale si concorre.

Le progressioni dalla categoria C alla D avverranno con procedura selettiva come disposto dalla normativa vigente.

PROGRAMMAZIONE.

Conformemente alla normativa nazionale vigente, la programmazione prevede che una riserva del 50% dei posti da ricoprire sia destinato all'esterno. In accordo con le previsioni contenute nella Delibera G.R. n. 28/5 del 15/07/2021, si dispone una quota da destinare alle assunzioni con mobilità nella misura del 10% dei posti complessivamente previsti dal Piano, andando a riduzione della percentuale di personale acquisito dall'esterno. Le assunzioni del personale esterno avverranno, quindi, per mobilità, scorrimento graduatorie di altre Amministrazioni e tramite concorso. Nel rispetto dell'art. 56 della L.R. n. 31/1998, come modificato dalla L.R. n.17/2021, verrà, inoltre, garantita una riserva destinata al personale interno fino alla concorrenza del 50% dei posti programmati complessivamente per categoria, al netto dei posti oggetto della procedura riservata di cui alla L. R. 18/2017

In considerazione della capacità assunzionale determinata complessivamente nella misura di € **21.145.915,41**, pertanto, la programmazione richiederà l'impegno finanziario come dimostrato dalle tabelle 10, 11, 12.

Nel dettaglio si programmano le seguenti assunzioni:

Tab.10

2022							
Categoria	Procedura	N.	Costo individuale al netto oneri	Costo totale dipendenti al netto oneri	IRAP complessivo	On. Soc. compl.vi	COSTO COMPLESSIVO
B prev. pubblica	manifestaz. interesse passaggio da prev. agricola a pubblica/ proced. Aspal	25	24.702,52 €	617.563,00 €	52.492,86 €	180.513,75 €	850.569,61 €
B prev. agricola	Avviam.to CPI, L.R. n.31/1998 e art. 8 Regolamento Forestas	345	24.342,52 €	8.398.169,40 €	713.844,40 €	1.533.505,73 €	10.645.519,53 €
C	mobilità, concorso	32	29.025,02 €	928.800,64 €	78.948,05 €	271.488,43 €	1.279.237,12 €
C (interni)	procedura riservata	13	29.025,02 €	377.325,26 €	32.072,65 €	110.292,17 €	519.690,08 €
D	mobilità, scorrim.to grad. altre PA, concorso	17	32.447,46 €	551.606,82 €	46.886,58 €	161.234,67 €	759.728,07 €
D (interni)	progressione con procedura riservata	6	32.447,46 €	194.684,76 €	16.548,20 €	56.906,36 €	268.139,32 €
Totale		438					14.322.883,73 €

➤ Per il **2022**

- n. **345 unità** con funzioni operative di cat. B, con regime di previdenza agricola;

- n. **25 unità di cat. B** con previdenza pubblica;
- n. **45 unità di cat. C** di cui:
 - n. 13 avranno origine da progressione dalla cat. B, secondo limite percentuale imposto dalla normativa vigente (L.R. n.18/2017);
 - n.18 mediante concorso pubblico, di cui n.9 posti riservati agli interni ai sensi dell'art.56 della L.R. n.31/1998.
 - n.4 da mobilità;
 - n.10 da scorrimento graduatorie di altre Amministrazioni, previa convenzione, e/o da procedura concorsuale.
- n. **23 unità di cat. D** di cui:
 - n. 6 avranno origine da progressione dalla cat. C, secondo limite percentuale del 30% imposto dalla normativa vigente;
 - n.10 mediante concorso pubblico, di cui n.5 posti riservati agli interni ai sensi dell'art.56 della L.R. n.31/1998.
 - n.2 da mobilità;
 - n. 5 posti sono di provenienza esterna come previsto dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n.165/2001(mobilità, scorrimento, concorso).

Occorre, inoltre, portare a compimento la programmazione dei Piani precedenti esclusivamente in relazione all'assunzione di un agronomo e di un veterinario (PTFP 2017-2019), di tre funzionari amministrativi (PTFP 2019-2021) e di tre dirigenti (PTFP 2021-2023) con procedure di mobilità.

Sulla base di una capacità assunzionale di € **3.166.020,69** data dall'economie delle cessazioni previste nell'anno 2022, pari a € 3.038.354,38, e dai resti assunzionali del 2021 pari a €127.666,31:

Tab.11

2023							
Categoria	Procedura	N.	Costo individuale al netto oneri	Costo totale dipendenti al netto oneri	IRAP complessivo	On. Soc. compl.vi	COSTO COMPLESSIVO
B prev. agricola	Avviam.to CPI, L.R. n.31/1998 e art. 8 Regolamento Forestas	65	24.342,52 €	1.582.263,80 €	134.492,42 €	288.921,37 €	2.005.677,59 €
C	mobilità, scorrimento, concorso	13	29.025,02 €	377.325,26 €	32.072,65 €	110.292,17 €	519.690,08 €
C (interni)	procedura riservata- progressione	5	29.025,02 €	145.125,10 €	12.335,63 €	42.420,07 €	199.880,80 €
D	mobilità, concorso	7	32.447,46 €	227.132,22 €	19.306,24 €	66.390,75 €	312.829,21 €
D (interni)	progressione con procedura riservata	2	32.447,46 €	64.894,92 €	5.516,07 €	18.968,79 €	89.379,77 €
Totale		27					3.127.457,45 €

➤ Per il **2023**

- n.65 unità operative di categoria B

Per la **categoria C**, un totale di **18 unità** così distinte:

- n.5 da procedura riservata;
- n.11 concorso pubblico di cui il 4 posti riservato agli interni;
- n.2 mobilità.

N. 9 unità complessive di personale di categoria D, in dettaglio:

- n.2 posti da procedura riservata;
- n.6 posti da concorso pubblico di cui 2 posti riservato agli interni;
- n.1 posto da mobilità.

Utilizzando la capacità assunzionale disponibile nella misura di € **3.695.574,24** generata dalle economie delle cessazioni 2023 per € 3.657.011,00 e con utilizzo dei resti assunzionali pari a € 38.563,24:

Tab.12

2024							
Categoria	Procedura	N.	Costo individuale al netto oneri	Costo totale dipendenti al netto oneri	IRAP complessivo	On. Soc. compl.vi	COSTO COMPLESSIVO
B prev. agricola	Avviam.to CPI, L.R. n.31/1998 e art. 8 Regolamento Forestas	102	24.342,52 €	2.482.937,04 €	211.049,65 €	453.384,30 €	3.147.370,99 €
C	mobilità, concorso	5	29.025,02 €	145.125,10 €	12.335,63 €	42.420,07 €	199.880,80 €
C (interni)	procedura riservata- progressione	2	29.025,02 €	58.050,04 €	4.934,25 €	16.968,03 €	79.952,32 €
D	mobilità, concorso	4	32.447,46 €	129.789,84 €	11.032,14 €	37.937,57 €	178.759,55 €
D (interni)	progressione con procedura riservata	1	32.447,46 €	32.447,46 €	2.758,03 €	9.484,39 €	44.689,89 €
Totale		12					3.650.653,55 €

➤ Per il **2024**:

- n.102 unità operative di cat. B;

Per la cat. C:

- n.2 cat. C da procedura riservata;
- n.1 mobilità cat. C;
- n. 4 unità cat. C da concorso pubblico di cui 1 posto riservato agli interni.

Per la cat. D:

- n. 1 posto per progressione;

- n. 1 posto per mobilità;
- n. 3 posti da concorso di cui un posto riservato agli interni.

La **capacità residua per il 2025 è pari a € 44.920,69**, importo dato dalla differenza tra la capacità assunzionale del triennio 2022-2024, di € **21.145.915,41**, e la spesa per le assunzioni programmate ex novo per lo stesso triennio, di € **21.100.994,73**.

COPERTURA FINANZIARIA. PROCEDURE ATTUABILI.

Nel bilancio 2022-2024 risultano disponibili stanziamenti complessivi pari a € 85.245.000,00 che costituiscono, pertanto, il limite massimo su cui sarà possibile pianificare le nuove assunzioni.

Il fondo reclutamento, con le variazioni di cui alla Legge n. 3/2022, ha attualmente a disposizione risorse pari a:

- euro 39.245.000,00 da *Fondo reclutamento* preesistente, cap. SC02.0004;
- euro 46.000.000,00 da capitolo SC02.0005, *Fondo Turn-over*, proveniente da stanziamento di cui alla L.R. n. 3/2022, art.11, comma 2, finalizzato al reintegro del personale cessato nel periodo antecedente l'entrata in vigore della legge e nei limiti delle possibilità ammesse dalla normativa vigente in materia di facoltà assunzionali.

per un totale di totale € 85.245.000,00 disponibili per il triennio.

Detti stanziamenti vengono così riepilogati:

STANZIAMENTI	FONDO RECLUTAMENTO PREESISTENTE cap. SC02.0004	INCREMENTO DA L.R. N.3/2022	TOTALE
2022	8.305.000	6.000.000,00	14.305.000,00
2023	13.445.000	20.000.000,00	33.445.000,00
2024	17.495.000	20.000.000,00	37.495.000,00
TOTALE	€ 39.245.000,00	€ 46.000.000,00	€ 85.245.000,00

A fronte della capacità assunzionale 2022 di € 14.450.550,03, il reclutamento può, quindi, avvalersi di € 14.305.000,00.

Le risorse disponibili sono sufficienti per consentire, nel 2022:

1. Assunzione di 345 risorse operative di categoria B, con procedure di avviamento CPI di cui all'art.35 d. lgs n. 165/2001, e all'art.52 comma 1, lett b) della L.R. n.31/1998, con previsione di prova pratica per il personale non qualificato e pratico-teorica per il personale specializzato (art.8 Regolamento per l'amministrazione del personale dell'Agenzia Forestas);
2. Assunzione di 25 unità di categoria B profilo amministrativo da realizzare prioritariamente con passaggio, attraverso manifestazione d'interesse, del personale interno di previdenza agricola al regime di previdenza pubblica, e secondariamente mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (art.35 d. lgs n. 165/2001);
3. Progressione verticale di 13 dipendenti dalla categoria B alla categoria C. Su questa previsione va data giustificazione in merito al limite normativo del 30% delle assunzioni, effettuabili tramite selezioni interne (L.R. n. 18/2017).
4. Assunzione di 32 unità di categoria C per mobilità, concorso, e scorrimento graduatorie di altre Amministrazioni, previa convenzione;
5. Progressione di 6 dipendenti dalla categoria C alla categoria D con limite 30% di cui alla L.R. n. 18/2017;
6. Assunzione di 17 funzionari, categoria D, attraverso mobilità, concorso e scorrimento graduatorie di altre Amministrazioni, previa convenzione.

Tab.13								
2022								
Categoria	Procedura	N.	Costo individuale al netto oneri	Costo totale dipendenti al netto oneri	IRAP complessivo	On. Soc. compl.vi	COSTO COMPLESSIVO	8/12 ^{mi}
C	mobilità, concorso	32	29.025,02 €	928.800,64 €	78.948,05 €	271.488,43 €	1.279.237,12 €	852.824,75 €
C	procedura riservata - progressioni	13	29.025,02 €	377.325,26 €	32.072,65 €	110.292,17 €	519.690,08 €	346.460,05 €
D	mobilità, scorrim.to grad. altre PA, concorso	17	32.447,46 €	551.606,82 €	46.886,58 €	161.234,67 €	759.728,07 €	506.485,38 €
D	procedura riservata - progressioni	6	32.447,46 €	194.684,76 €	16.548,20 €	56.906,36 €	268.139,32 €	178.759,55 €
B prev. pubblica	manifestazione d'interesse passaggio da prev. agricola a pubblica/ avviamento	25	24.702,52 €	617.563,00 €	52.492,86 €	180.513,75 €	850.569,61 €	567.046,40 €
B prev. agricola	Avviamento CPI	345	24.342,52 €	8.398.169,40 €	713.844,40 €	1.533.505,73 €	10.645.519,53 €	7.097.013,02 €
		438	TOTALE	11.068.149,88 €	940.792,74 €	2.313.941,11 €	14.322.883,73 €	9.548.589,15 €

Si procederà, inoltre, al compimento delle procedure, già avviate, relative ai Piani passati come rappresentate in tabella 14.

Tab.14

RIPORTATE DA PIANI PRECEDENTI							
PTFP	Categoria	N.	Costo individuale al netto oneri	Costo totale dipendenti al netto oneri	IRAP comp.vo	On. Soc. compl.vi	Costo complessivo
2021-2023	Dirigenti	2	77.255,74 €	154.511,48 €	13.133,48 €	45.163,71 €	212.808,66 €
	Dirigenti ²⁾	1	77.255,74 €	77.255,74 €	6.566,74 €	22.581,85 €	106.404,33 €
2019-2021	D	3	32.447,46 €	97.342,38 €	8.274,10 €	28.453,18 €	134.069,66 €
2017-2019	D	2	32.447,46 €	64.894,92 €	5.516,07 €	18.968,79 €	89.379,77 €
		8	TOTALE	394.004,52 €	33.490,38 €	115.167,52 €	542.662,43 €

7. Assunzione di 3 dirigenti da procedura di mobilità in corso;
8. Assunzione di 3 funzionari amministrativi da procedura di mobilità;
9. Assunzione di un agronomo e un veterinario da Piano 2017-2019.

Il costo di cinque risorse di categoria C e di un'unità dirigenziale è stato precedentemente previsto e imputato sui relativi capitoli delle paghe, pertanto, non peserà ulteriormente sulla disponibilità esistente sul fondo reclutamento.

In considerazione delle gravi scoperture di personale, per tutte le categorie significativamente al di sopra del 20%, a partire dalla data di approvazione del Piano si intende, infine, condizionare qualsiasi richiesta di mobilità e riassegnazione alla sostituzione con dipendente, proveniente da altra Amministrazione, appartenente al medesimo profilo e in possesso di analoghe conoscenze tecnico-professionali, e previo adeguato periodo di affiancamento da parte della risorsa in uscita. Per ovviare alle stesse criticità si darà indirizzo verso una limitazione della concessione del part time.

Categorie Protette. Legge 12 marzo 1999 n. 68

Al 31/12/2021 risultava la scoperta di n. 10 posizioni nella quota d'obbligo prevista dalla L. n. 68/99, per la cui copertura è in corso l'adozione degli atti finalizzati all'avvio delle procedure previste dalla legge. Trattandosi di profili per i quali è richiesto, quale requisito d'accesso, la scuola dell'obbligo, di dette posizioni, n. 2, entro il 31.12.2022 saranno coperte per il tramite dell'Aspal di Carbonia con procedura già avviata di cui alla nota prot. n. 5535 del 30/03/2021 giusta Delibera C.S.

n. 17 del 30/03/2021 (lavoratori iscritti nelle liste di cui all'art. 1 L. n. 68/99, da inquadrare nel livello retributivo B1, profilo professionale: impiegato).

La copertura delle restanti otto posizioni sarà garantita attraverso l'impiego di personale già in servizio presso l'Ente.

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.

Informativa sindacale

La presente edizione del Piano di reclutamento viene inviata alle OOSS rappresentative, ai sensi dell'art. 5 della L.R. n.31/1998.

Il Commissario straordinario

Giovanni Caria