



Decreto del Direttore generale nr. 36 del 21/02/2025

Proponente: *Cristina Martines*

Pianificazione e Controllo

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dr.ssa Cristina Martines*

Estensore: *Cristina Martines*

Oggetto: *Approvazione delle integrazioni e modifiche al paragrafo 3.3 e all'allegato 4 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025, adottato con decreto del Direttore generale n. 15 del 31.01.2025*

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Piano triennale dei fabbisogni del personale	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenda regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenda Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 50 del 05.03.2024 è stato adottato il Regolamento di organizzazione di ARPAT, ai sensi dell'art. 20 co. 3 della LRT n. 30/2009, (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 968 del 05/08/2024), successivamente adeguato alla DGRT 968/24 con decreto del Direttore generale n. 167 del 05.09.2024;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011, modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013, nonché l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 225 del 27.11.2024 in corso di attuazione;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 15 del 31/01/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025;

Preso atto:

- delle risultanze della rilevazione effettuata ai fini della compilazione, entro la scadenza del 31.03.2025, del Prospetto informativo della situazione occupazionale al 31.12.2024 (ai sensi dell'art. 9 della L. 68/99), risultanze che hanno evidenziato la scoperta di n. 4 posti da riservare ad assunzione di soggetti disabili;
- del successivo e recente accoglimento, da parte dei competenti uffici della Città Metropolitana di Firenze – Area Politiche del lavoro e sociali, della richiesta di computo -nella suddetta quota d'obbligo - di una dipendente dell'Agenda;

Rilevato quindi che:

- attualmente la quota d'obbligo di assunzioni ai sensi della L. 68/99 risulta essere pari a 3 soggetti con disabilità, invece di una sola unità prevista dal sopra citato decreto n. 15 del 31/01/2025 (approvazione PIAO 2025-2027) tra le assunzioni slittate dal 2024 al 2025,
- pertanto, la previsione delle assunzioni di cui alla quota d'obbligo deve essere inserita come modifica del suddetto PIAO;

Richiamato il comma 165 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2025 prevede che "Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, (...). Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età."

Preso atto della nota del Ministro per la pubblica amministrazione Zangrillo del 20 gennaio scorso che ha precisato che:

- "la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali “ordinarie” derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative",
- la parte datoriale, "nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa", ha il potere di

individuare il personale di cui ritiene necessario il trattamento in servizio, precisando inoltre che le esigenze organizzative possono essere quelle "di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato",

- la possibilità di trattenimento è condizionata alla valutazione del merito, "nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento)" e "al consenso dell'interessato",
- la valutazione da parte dell'Amministrazione è "da esplicitarsi preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO)", nel quale dovrà essere dato atto della sussistenza e della "dimensione" delle esigenze funzionali sopra indicate (sempre entro il limite massimo sopra indicato) e la durata di tale esigenza", "auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni", (non inferiore, ad esempio, ad un anno);

Tenuto conto che il limite di spesa del 10% della capacità assunzionale di ARPAT per l'anno 2025, così come indicata nell'allegato 5, ammonta ad euro 113.739,00;

Considerato che, con decreto dirigenziale del Responsabile della struttura Gestione Risorse Umane n. 60 del 04.10.2024, è stato previsto, (a seguito dell'avvenuta maturazione del requisito anagrafico utile per il pensionamento), di procedere al collocamento a riposo d'ufficio (a decorrere dall'1.03.2025) con diritto alla pensione denominata "di vecchiaia" della Dott.ssa Cecilia Scarpi, dipendente dell'Agenzia con profilo di Dirigente Chimico e Responsabile del Dipartimento di Arezzo;

Ritenuto opportuno, tenuto conto della particolare complessità del territorio e del tessuto socio-industriale del territorio di competenza del Dipartimento di Arezzo e delle conseguenti e specifiche attività di controllo, usufruire della facoltà offerta dal comma 165, dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, (di trattenimento in servizio del personale di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi per esigenze organizzative e funzionali non diversamente assolvibili), trattenendo in servizio la suddetta Responsabile del Dipartimento di Arezzo (che ha conseguito valutazioni della performance nella fascia alta dell'ottimo), fino al 31.12.2025, coerentemente con la programmazione delle attività dell'Agenzia;

Rilevato che:

- la dirigente in questione ha dato il proprio consenso al trattenimento in servizio con nota del 12.02.2025 (agli atti);
- la previsione del trattenimento in servizio del personale di cui all'art. 1, comma 165, della norma sopra richiamata deve essere inserita negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO) che, pertanto, deve essere conseguentemente modificato;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare, alla luce delle modifiche e delle integrazioni apportate sulla base di quanto precisato in parte narrativa, il nuovo testo (allegato "A") del paragrafo 3.3 e degli allegati 4 e 5 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025 (adottato con decreto del Direttore generale n. 15 del 31.01.2025);
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa Cristina Martines ai sensi dell'art.

4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;

3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire la pubblicazione del nuovo allegato del PIAO;
4. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente decreto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
6. di pubblicare le modifiche del PIAO sul portale della Funzione pubblica "Portale PIAO";
7. di disporre che dell'approvazione delle modifiche del PIAO, venga data informazione al CUG dell'Agenzia;
8. di pubblicare la modifica al paragrafo 3.3 e relativi allegati sul sito web di ARPAT.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* "Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs. 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/1993."

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 21/02/2025
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 21/02/2025
- Cristina Martines , il proponente in data 21/02/2025
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 21/02/2025
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 21/02/2025
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 21/02/2025

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2024 le unità professionali a tempo indeterminato di ARPAT sono 632, di cui 572 del comparto e 60 dirigenti. Nelle rilevazioni è incluso il personale in aspettativa, comprese n. 2 unità di personale dirigenziale che ricoprono le cariche di Direttore tecnico e di Direttore Amministrativo.

La riduzione percentuale del personale di ARPAT dal 2010 al 2024 è significativa:

17,5% degli effettivi: dirigenza –45% e comparto –13% (rapporto a fine 2024 di 1 a 9 c.a.)

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	DIFFERENZE 2010-2024
DIRIGENZA	105	70	66	66	62	55	50	43	53	60	-45
COMPARTO	666	589	603	606	578	574	571	575	571	572	-94
TOTALI	771	659	669	672	640	629	621	618	624	632	-139

Uno degli effetti di questa riduzione, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato anche un progressivo invecchiamento del personale dell’Agenzia, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni e, pertanto, il personale cessato non è stato sostituito.

L’analisi dei dati, per categoria di lavoratori, è riassunta nelle tabelle seguenti:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2024 NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	
AREA	PERCENTUALE
Personale di supporto	1,1%
Operatori	1,3%
Assistenti	7,1%
Professionisti della salute e funzionari	81,0%
Personale di elevata qualificazione	0,0%
DIRIGENTI	9,5%
TOTALE	100,0%

L’attività di programmazione di una pubblica amministrazione, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Il “**Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**”, che è il nuovo strumento introdotto dal DLgs 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al [DLgs. 30 marzo 2001, n. 165](#)”, è caratterizzato quindi dal fatto che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

Inoltre, si pone nell'ottica del superamento progressivo della “Dotazione Organica” come limite alle assunzioni, fatti salvi i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

Prima delle modifiche, infatti, il Piano dei Fabbisogni di Personale era una diretta derivazione della determinazione della Dotazione Organica, mentre allo stato attuale la Dotazione Organica è una conseguenza della predisposizione del Piano dei Fabbisogni di Personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua, sia in termini quantitativi sia in termini qualitativi, le risorse umane necessarie all'espletamento delle attività a cui è tenuta la specifica amministrazione pubblica indipendentemente dalla tipologia dei rapporti di lavoro da instaurare; di contro la Dotazione Organica definisce, per categoria e numero di teste, il personale con rapporto di lavoro dipendente (a tempo indeterminato o determinato) che la singola amministrazione pubblica ritiene necessario al fine di garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.

Le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state fissate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, e sono entrate in vigore a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura, pertanto, come un atto di programmazione pluriennale, a scorrimento, che deve necessariamente tenere conto sia dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente, sia delle risorse economiche effettivamente presenti e disponibili nei bilanci dell'Agenzia.

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI ARPAT

In applicazione della L 132/2016, è richiesto un rafforzamento dei ruoli delle Agenzie ambientali, inserite in un sistema nazionale, che richiede una sempre crescente omogeneizzazione delle prestazioni qualitative e quantitative delle medesime su tutto il territorio nazionale, ma i Piani delle attività, che devono tenere conto della nuova impostazione di lavoro, si scontrano anche con la diminuzione delle risorse umane in Agenzia che ha subito negli ultimi anni, come già evidenziato, una notevole flessione del personale.

Il fabbisogno di personale di ARPAT è, pertanto, frutto di un'analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali attribuite, in quanto a obiettivi, competenze, attività da garantire, professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) anche alla luce delle previsioni di cessazione del personale negli anni di interesse, ed è definito in modo tale da essere compatibile con l'equilibrio economico-finanziario dell'Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia, come previsto dalla LR 30/2009 e s.m.i..

L'articolo 3 della LR 68/2019, che modifica la LR 30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone che, ai sensi dell'articolo 7 della L 132/2016, ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e quindi non rientra fra gli enti dipendenti ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale ma, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, concorre agli obiettivi di finanza pubblica annuali secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa che, per l'anno 2025, secondo quanto indicato nella Nota di aggiornamento al DEFR 2024, di cui alla DCRT n. 100 del 19 dicembre 2024, tendono al raggiungimento dell'obiettivo a) *contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale* e, pertanto, al rispetto, per il triennio 2025/2027, dei limiti relativi al costo del personale, quali:

- a) media del costo di personale per il triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e seg., L. 296/2006);
- b) tetto del costo di personale sostenuto nell'esercizio 2016 (fatta salva la possibilità di derogare a tale regola, per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, se esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale);
- c) tetto di costo del lavoro flessibile, che non deve superare il 50% del costo sostenuto per le stesse finalità nell'anno 2009 (applicabile al costo di personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di formazione lavoro, con altri rapporti formativi, con somministrazione di lavoro e con lavoro accessorio. Il limite non si applica nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea e nell'ipotesi di cofinanziamento per la sola quota finanziata da altri soggetti).

La dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 a consuntivo è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze

Inoltre, con Delibera GRT n. 1549 del 23.12.2024, la Regione Toscana ha definito, in conformità al vigente quadro normativo, "gli indirizzi unitari per l'esercizio delle attività di indirizzo e controllo sugli atti principali di enti dipendenti e ARPAT", prevedendo che ARPAT, ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali, applichi l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con L 114/2014, che consente di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, fermi restando il rispetto delle disponibilità di bilancio, oltreché dei limiti di spesa sopra richiamati, nonché gli eventuali ulteriori limiti alle facoltà assunzionali che dovessero essere previste dalla normativa nazionale.

In applicazione dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, è consentito "il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente".

Ai sensi dell'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

Con delibera GRT n. 288/2023, ARPAT è stata autorizzata a dare applicazione alla disposizione di cui all'art. 33 c. 4 della LR 30/2009 così come modificata dalla LR 68/2019, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 commi 563 e 564 della L. 205/2017, che consente la maggiorazione

del 25% del turn over, per l'assunzione di 13 unità di personale a tempo indeterminato, di cui 10 Tecnici della prevenzione ambientale e 1 Collaboratore tecnico professionale, appartenenti all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, e di 2 Assistenti tecnici appartenenti all'Area degli assistenti.

Al fine di poter effettuare le suddette assunzioni, unitamente ad ulteriori cinque assunzioni a tempo determinato (di cui n. 4 Tecnici della prevenzione e un Collaboratore tecnico professionale), legate alla progettazione e realizzazione delle c.d. Grandi opere (di cui al D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74), ARPAT è stata autorizzata inoltre, con delibera GRT n. 273 del 11/03/2024, alla deroga al limite di spesa di personale del 2016, (limite previsto dalla nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2024 punto 5.1.1.), per un importo pari a euro 751.012,00 (per l'anno 2025), senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale. Tuttavia, ARPAT non potrà usufruire di tale deroga in considerazione dei limiti di bilancio che, per l'anno 2025 consentono unicamente (in aggiunta alle assunzioni già previste e slittate temporalmente dall'anno 2024 all'anno 2025), l'assunzione di due unità di personale appartenente all'Area dei Professionisti della salute e funzionari, come già indicato nel budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027 (DDG nr. 10 del 24/01/2025). La suddetta maggiorazione delle facoltà assunzionali potrà essere utilizzata come residuo ancora disponibile riferito al quinquennio precedente, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 e smi, nei limiti dell'arco temporale previsto e nel rispetto di eventuali modifiche normative che intervengano successivamente.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 inserito nel PIAO 2024-2026, approvato con Decreto del Direttore generale nr. 24 del 30/01/2024, è stato oggetto di modifiche con successivi decreti del Direttore generale* in attesa di consolidare formalmente a consuntivo il Piano triennale e dell'adozione del PIAO 2025-27, tenuto conto del fatto a seguito delle verifiche effettuate sulle previsioni di Bilancio (adottato con decreto del Direttore generale n. 141 del 15/07/2024), è stato necessario ridurre il numero delle assunzioni previste sia nel piano annuale per l'anno 2024, che nei successivi anni 2025 e 2026, che è stato rimodulato come indicato nelle tabelle sotto riportate.

* DDG 115 del 4.6.2024, DDG 132 del 3.7.2024, DDG 138 del 12.7.2024, DDG 202 del 23.10.2024, DDG 249 del 30.12.2024

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026 - anno 2024					
COMPARTO			Assunzioni 2024		PEV su assunzioni Anno 2024
Area	Ruolo	profilo professionale	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	
				L.68/99	
Area del personale di elevata qualificazione					
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	11	4	
	Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	19	2	10
	Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale	2	1	11
Totale			32	7	21
Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico	3		1
		Assistente informatico	1		
	Amministrativo	Assistente amministrativo	1	1	1
Totale			5	1	2
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior	3		4
Totale			3		4
Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico	2		
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo			
Totale			2		
Totale Comparto			42	1	27
DIRIGENZA			Assunzioni 2024		
			TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	
	Sanitario	Dirigente Biologo	1		
	Sanitario	Dirigente Chimico	3		
		Dirigente Fisico	2		
Totale ruolo Sanitario			6		
	Professionale	Dirigente Geologo		1	
	Professionale	Dirigente Ingegnere			
	Tecnico	Dirigente Ambientale	1		
	Amministrativo	Dirigente Amministrativo	1		
Totale ruoli PTA			2	1	
Totale Dirigenza			8	1	
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			51	8	27
TOTALE GENERALE				86	

La pianificazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 tiene conto:

- dei limiti assunzionali previsti dalla normativa nazionale, sopra richiamati;
- delle procedure assunzionali previste per l'anno 2024 e slittate all'anno 2025;
- delle procedure per la valorizzazione del personale di comparto, mediante l'attivazione di procedure comparative per la progressione verticale, in applicazione dell'art. 21 del CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.2022, per i posti individuati sulla base delle assunzioni relative all'anno 2024 nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno previsto dalla normativa e indicati nel relativo paragrafo. Per alcuni posti verrà data applicazione all'art. 21, co. 3, del CCNL del Comparto Sanità del 2.11.2022, nel limite delle risorse ivi previste;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano 2025-2027, risultanti dal sopra richiamato budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027, che potrà essere modificato sulla base della disciplina normativa pensionistica recentemente intervenuta, come sotto descritta;

- della parte del turnover conosciuto, alla data di predisposizione del piano, fino alla fine dell'annualità 2025 e rinviandone l'aggiornamento ai PIAO per le annualità successive;
- delle richieste di personale pervenute da parte delle varie strutture dell'Agenzia;
- di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG in merito alla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali del personale dirigente e non dirigente, al fine di determinare un unico budget complessivo;
- del fatto che, per l'annualità 2027 (non presente nel precedente Piano), non è stato possibile inserire i fabbisogni di personale tenuto conto dell'incertezza in merito alle effettive cessazioni a seguito dei recenti interventi normativi;
- che dall'analisi dell'attuale andamento occupazionale di ARPAT, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee;

Considerato che la legge di Bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) ha introdotto le seguenti novità pensionistiche:

- all'art. 1, comma 162, ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, alla lettera b) ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a 67 anni di età. Ne consegue che restano confermati i provvedimenti di cessazione dal servizio già adottati dalle amministrazioni per i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione alla data del 31 dicembre 2024, cioè in presenza del previgente limite ordinamentale di 65 anni di età, mentre il personale che, ai sensi della precedente normativa in materia, maturava il diritto alla pensione nel corso dell'anno 2025, può fruire unicamente, a titolo volontario, del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo);
- al comma 165 ha previsto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni, di trattenere in servizio, entro il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

A tal fine viene previsto il trattenimento in servizio, a decorrere dal 1.3.2025 e fino al 31.12.2025, di una unità dirigenziale che riveste l'incarico di Responsabile del Dipartimento di Arezzo, in considerazione della particolare complessità del territorio e del tessuto socio-industriale del territorio di competenza del Dipartimento medesimo, coerentemente con la programmazione annuale delle attività dell'Agenzia e delle conseguenti e specifiche attività di controllo e tenuto conto che la Dirigente in questione, che ha dato la propria disponibilità, ha conseguito valutazioni della performance nella fascia alta dell'ottimo. Ciò nel rispetto del 10% delle facoltà assunzionali dell'anno 2025 (pari a 113.739,00).

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027											
COMPARTO	Area	Ruolo	profilo professionale	Assunzioni slittate dal 2024 al 2025		Assunzioni 2025		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027	
				TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
	Area del personale di elevata qualificazione										
	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	1	4			11			
		Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	5	1	1					
		Professionale	Specialista della comunicazione istituzionale								
		Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale								
	Totale			6	5	1		11			
	Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico Assistente informatico	3				1			
		Amministrativo	Assistente amministrativo	3		1					
	Totale			6		1		1			
	Area degli operatori	Tecnico	Operatore tecnico specializzato								
		Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior								
	Totale										
	Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico	1							
		Amministrativo	Coadiutore amministrativo								
	Totale			1							
	Totale Comparto			13	5	2		12			
DIRIGENZA				Assunzioni slittate dal 2024 al 2025		Assunzioni 2025		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027	
				TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
	Totale ruolo Sanitario	Sanitario	Dirigente Biologo								
		Sanitario	Dirigente Chimico								
		Sanitario	Dirigente Fisico								
	Totale ruoli PTA	Professionale	Dirigente Geologo		1						
		Professionale	Dirigente Ingegnere								
		Tecnico	Dirigente Ambientale								
		Amministrativo	Dirigente Amministrativo	1							
	Totale ruoli PTA			1	1						
	Totale Dirigenza			1	1						
	TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			14	6	2		12	0	0	0
	TOTALE GENERALE							34			

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D.lgs. 75/2017, si tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima". Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "...nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del DL 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento" e che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Con DDG 95/2018 (confermativo del precedente DDG 129/2017, nel quale erano dettagliati i profili professionali) e s.m.i., come di seguito riportata nella consistenza per categoria/area:

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA (spesa potenziale massima)	
CATEGORIA D	500
CATEGORIA C	95
CATEGORIA B	21
TOTALE COMPARTO	616
DIRIGENZA	70
TOTALE GENERALE	686

La Dotazione organica rimodulata al 31.12.2025, redatta con il modello di classificazione articolato per Aree previsto dal CCNL del 2.11.2022, tiene conto delle assunzioni e delle cessazioni intervenute nell'anno, nonché delle modifiche apportate al fine di adempiere agli obblighi di assunzione derivanti dall'applicazione della L. 68/99, secondo le risultanze del prospetto informativo della rilevazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2024.

COMPARTO (*)	Dotazione organica Anno 2025
Area del personale di elevata qualificazione	
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	532
Area degli assistenti	31
Area degli operatori	10
Area del personale di supporto	4
Totale COMPARTO	577
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2025
RUOLO SANITARIO	37
RUOLO PROFESSIONALE	13
RUOLO TECNICO	4
RUOLO AMMINISTRATIVO	6
Totale DIRIGENZA	57
TOTALE GENERALE	634

(*) Nel personale di Comparto non è ricompreso il personale a tempo determinato

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La L 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, all’art. 2, prevede il collocamento mirato per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità (definite al precedente art. 1), nel caso di ARPAT nella quota di riserva del 7% dei lavoratori occupati in quanto Pubblica Amministrazione con più di 50 dipendenti.

Inoltre, l’art. 18 della medesima normativa stabilisce l’obbligo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti di riservare la quota dell’1% dei lavoratori occupati all’inserimento lavorativo di orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della L 763/1981.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima L 68/1999, il piano triennale 2025-2027 è stato aggiornato sulla base della necessità di provvedere alla copertura della quota d’obbligo di cui alla suddetta norma risultante a seguito della compilazione del Prospetto informativo disabili elaborato sulla base della rilevazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2024, fatta salva la necessità di coprire ulteriori posti della quota d’obbligo a seguito di eventuali cessazioni di personale attualmente computato nella suddetta quota che dovessero verificarsi in corso d’anno e non previste al momento.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

L'Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027 mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001 (in particolare per le assunzioni relative all'anno 2025, poiché non obbligatorie fino al 31.12.2024, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell'utilizzo di graduatorie di Estar, ai sensi della LRT n. 6/2022, di altre Agenzie per la protezione dell'Ambiente (come previsto dall'art. 1, commi 563 e 564 della L 205/2017) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dal DDG 9/2025).

Con DDG n. 73/19.4.2023 è stato indetto il concorso pubblico per l'assunzione delle unità di personale con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in fisica, la cui graduatoria è stata approvata con DD n. 60 dell'11.12.2023.

Con DDG n. 216 del 16/11/2023 è stato indetto il concorso pubblico, per esami, per 9 posti a tempo indeterminato di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Area dei Professionisti della salute e dei funzionari - Ruolo sanitario - per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DD 53 del 01/10/2024;

Con DDG n. 25 del 30/01/2024 è stato indetto il concorso pubblico, per esami, per n. 1 posto a tempo indeterminato di Assistente tecnico – perito chimico - Area degli Assistenti, per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DDG 249 del 30/12/2024;

Con DDG n. 124 del 13/06/2024 è stato indetto il concorso pubblico, per esami, per quattro posti a tempo indeterminato, di cui due riservati agli aventi diritto di cui al comma 2 dell'art. 20 del D. Lgs.75/2017, di Collaboratore tecnico professionale per attività ambientali territoriali, comprese quelle riguardanti l'ecosistema marino – Area professionisti della salute e funzionari – per le sedi regionali dell'Agenzia e sono attualmente in corso le relative procedure.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

L'Agenzia effettua assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei seguenti criteri:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze “temporanee o eccezionali” ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001;
- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50 %di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017;
- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015;
- applicazione dell'art. 3 comma 4, del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, che prevede: “Al fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere, le stesse possono

procedere alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione”

Attualmente sono in servizio presso ARPAT n. 8 unità di personale di comparto a tempo determinato impegnate sui progetti "Marine Strategy", "Life Silent", "One Blue" e "Cluster". E' inoltre prevista l'assunzione di 5 unità di personale di comparto a tempo determinato appartenente all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, in attuazione di quanto previsto dal D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74.

Potrà essere prevista, altresì, l'assunzione a tempo determinato di ulteriori unità di personale per progetti comunitari finanziati, previa verifica delle disponibilità di bilancio.

PROGETTO MARINE STRATEGY

Il D.lgs. 190/2010 di "Attuazione della direttiva 2008/56/CE", istituisce un quadro per l'azione comunitaria nel campo della politica per l'ambiente marino; con il protocollo d'intesa del 18.12.2012 tra il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare – Direzione generale Protezione della natura e del mare – e le Regioni Liguria, Toscana, Lazio, Campania, Sardegna quali partecipanti alla Sottoregione Mediterraneo Occidentale, sono state definite le forme e le modalità di collaborazione nonché i reciproci impegni per l'attuazione della Strategia marina, per l'attuazione della strategia marina di cui al D.lgs. 190/2010 sopra menzionata. In data 19.12.2014 è stata sottoscritta la relativa Convenzione sottoscritta da ARPA Liguria in nome e per conto di ARPA Liguria, ARPA Toscana, ARPA Lazio, ARPA Sardegna, ARPA Campania.

Con DDG 105/2015, è stato approvato l'atto di intesa tra ARPA Liguria (Capofila) e le ARPA Sottoregione Mediterraneo Occidentale, tra cui ARPAT, per l'attuazione dell'art. 11 "Programmi di monitoraggio" del D.lgs. 190/2010, che prevedeva nell'allegato, fra le previsioni di spesa per l'attuazione del progetto, n. 4 assunzioni di personale a tempo determinato per l'Area Vasta Costa, di cui n. 2 unità per il laboratorio analisi e n. 2 unità per il campionamento e il rimborso delle spese sostenute da ARPAT per l'effettuazione delle attività previste dal POA (Piano operativo della attività).

Successivamente è stato stipulato l'accordo operativo, ex art. 15 della L 241/1990 e s.m.i., attuativo dell'art. 11 del D.lgs. 90/2010, tra Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare e l'Agenzia Regionale Protezione e Ambiente Ligure, finalizzato a garantire la prosecuzione, da parte delle ARPA costituenti la Sottoregione Mediterraneo Occidentale, delle attività tecniche in svolgimento fino al 31.12.2020.

Con DDG 65/2021 è stato preso atto del Protocollo di Intesa ARPA Liguria (Capofila) e ARPA Sottoregione MEDOC tra cui ARPAT per l'attuazione dei Programmi di monitoraggio di cui al D.lgs. 190/2010, di recepimento della Direttiva 2008/56/CE Direttiva Quadro sulla Strategia Marina, per il triennio 2021-2023.

Con DDG n. 4/2023 è stato preso atto dell'atto aggiuntivo all'Accordo Operativo sottoscritto in data 20.7.2022 tra Ministero, ISPRA e le ARPA capofila delle 3 Sottoregioni, con relativo allegato tecnico (Addendum POA 2022) per l'attuazione delle attività Strategia Marina per il triennio 2021-2023, con il quale le suddette attività sono prorogate fino al 31.12.2023 e con decreto del

Direttore generale n. 74 del 10.04.2024 è stato approvato il protocollo d'intesa per il triennio 2024-2026.

Per le attività riferite al Progetto Marine Strategy sono attualmente in servizio con incarichi a tempo determinato, le seguenti figure professionali:

- per il Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Livorno): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Chimico, in scadenza al 30 giugno 2025;
- per il Settore Mare: n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Biologico (per la sede di Piombino), in scadenza al 15 .8. 2025;
- per il Settore Mare: n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Biologico (per la sede di Livorno), prorogato fino a conclusione del processo di stabilizzazione di cui all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;
- per la U.O. Biologia del Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Pisa): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Biologico, prorogato fino a conclusione del processo di stabilizzazione di cui all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;

PROGETTO LIFE SILENT

ARPAT ha aderito, in qualità di partner, alla proposta progettuale dal titolo "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" (acronimo LIFE SILENT) - rif. Grant Agreement version 11.05.2023 (Allegato "A"), che mira a sviluppare soluzioni eco-friendly e sostenibili per attenuare il rumore in ambienti urbani complessi, caratterizzati da differenti sorgenti emmissive, in particolar modo strade e ferrovie. Con decreto del Direttore generale n. 151 del 28.8.2023 è stato preso atto del Grant Agreement relativo al progetto LIFE22-ENV-T-LIFE SILENT - "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" n. Project 101114310, con soggetto Capofila ANAS - attività progettuali dal 01.09.2023 al 31.03.2028".

Per le attività riferite al suddetto Progetto sono attualmente in servizio, con contratto a tempo determinato, un Collaboratore tecnico professionale con laurea in Scienze ambientali, fino al 30.09.2025, e un Collaboratore amministrativo-professionale, fino al 15.12.2025, entrambi per il Dipartimento di Pisa.

PROGETTO ONE BLU

Con decreto del Direttore generale n. 46 del 20.02.2024, è stato preso atto del Grant Agreement relativo al progetto Horizon "Integrated approach to assess the levels and impact of cONTaminants of Emerging concern on BLUE health and biodiversity modulated by climate change drivers" – ONE BLUE n. Project 101134929, con soggetto Capofila l'Agencia Estatal Consejo Superior De Investigaciones Cientificas (CSIC) – attività progettuali dal 1.1.2024 al 30.6.2027 – CUP E13C24000220007;

Per le attività riferite al suddetto Progetto è attualmente in servizio, con contratto a tempo determinato, un Collaboratore amministrativo professionale, fino al 4.3.2026.

PROGETTO CLUSTER

Con decreto del Direttore generale n. 57 del 15.3.2024, è stato preso atto della Convenzione Interparterneriale con l'Università degli Studi di Genova (Capofila) per la realizzazione del progetto Interreg "Compatibilità e Sostenibilità Rumore portuale – CLASTER" – 1° marzo 2024 – 28 febbraio 2027 – CUP E17G23000750006.

Per le attività riferite al suddetto Progetto è attualmente in servizio, con contratto a tempo determinato, un Collaboratore tecnico professionale con laurea in fisica, fino al 28.2.2027.

PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO ("VERTICALI")

L'art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, prevede: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

Il CCNL, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha previsto all'art. 21, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione (nel quale viene automaticamente reinquadrato il personale in servizio a decorrere dall'1.1.2023), e la possibilità, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, per le Aziende ed Enti che rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, di attivare la progressione tra le aree con procedure valutative, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) del CCNL.

Al riguardo il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere 0115048/2022 del 10 luglio 2022, ha precisato che ai fini del calcolo del 50%, di cui all'art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, non devono essere computate le assunzioni che l'amministrazione intende attuare nel triennio previo espletamento di procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, d.lgs. 75/2017 e mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001.

Nel PIAO 2022-2023-2024 e smi è stata prevista, sulla base dei fabbisogni di personale degli anni 2022-2024 per l'anno 2022, l'attivazione delle procedure comparative per la progressione dall'Area degli assistenti all'Area dei funzionari per 19 posti, di cui 10 per Collaboratore amministrativo-professionale e 9 per Collaboratore tecnico professionale, nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno e previa definizione dei criteri in fase di confronto con le

OOSS: con DDG n. 209 del 06/11/2023 è stato indetto il relativo avviso e con DDG n. 150 del 30/07/2024 è stato preso atto dei verbali, sono state approvate le graduatorie e nominati i relativi vincitori.

Nel Piano assunzionale 2024, di cui al DDG n. 24/2024, sono stati previsti i posti destinati alle procedure di valorizzazione del personale riferite all'anno 2023 e all'anno 2024, per il quale a seguito di rivalutazioni sono stati ridefiniti i posti come indicato nella tabella del piano assunzioni 2024 aggiornato al 31.12.2024, tenuto anche conto della possibilità di utilizzare le risorse determinate, come previsto dall'art. 21 del CCNL del 2.11.2022, dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2022 e stanziata a carico del bilancio, nella misura massima di 15.070,50 Euro. In particolare:

- i posti previsti per il passaggio tra le aree per l'anno 2023, considerate le assunzioni effettuate nello stesso anno nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno, il cui avviso è stato indetto con DDG n. 181 del 03/10/2024 e con DDG n. 230 del 09/12/2024 è stato preso atto dei verbali, sono state approvate le graduatorie e nominati i relativi vincitori;
- i posti previsti per l'anno 2024, considerate le assunzioni effettuate nello stesso anno nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno, le cui procedure verranno attivate nel corso del 2025.

MOBILITÀ INTERNA

ARPAT, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026, prevede l'attivazione delle procedure di mobilità interna, volte al prioritario accertamento dell'eventuale presenza di specifiche professionalità in altri ambiti dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2021 così come modificato dall'art. 3 del CCNL 2008/2009, dal Disciplinare della mobilità interna di comparto del 31.1.2013 e dal Decreto del Direttore generale nr. 140 del 09/09/2022 di presa d'atto del verbale d'intesa sottoscritto con le Organizzazioni sindacali del Comparto e la RSU il giorno 08.07.2022.

INCARICHI DIRIGENZIALI (ex art. 15-septies, comma 2 del D.lgs. 502/1992 e ex art. 19, comma 6 del D.lgs. 165/2001)

Nei casi tassativamente previsti dalle vigenti normative ed in assenza di specifiche professionalità all'interno dell'organico complessivo dell'Agenzia, ARPAT si riserva la facoltà di fare ricorso, anche temporaneamente, a queste modalità di assunzione, previa idonea procedura di avviso pubblico e relativa selezione, al fine di soddisfare le esigenze assunzionali. Attualmente in ARPAT sono presenti n. 2 Dirigenti PTA con incarico triennale a tempo determinato.

Con DDG n. 138 del 12/07/2024, è stata indetta la Selezione pubblica per il conferimento, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs. 165/2001, di un incarico di Dirigente Geologo con funzioni di coordinamento del supporto tecnico-scientifico agli Osservatori istituiti per le attività indicate dall'art. 28 del D.lgs. 152/2006 per i progetti relativi alle cosiddette "Grandi Opere" e con DDG 248 del 30/12/2024 è stato preso atto dei verbali della Commissione della Selezione

ed è stato individuato il candidato a cui conferire l’incarico dirigenziale a tempo determinato per tre anni

Cessazioni previsionali 2024-2026

Cessazioni avvenute e previste nel triennio 2024-2026 Arpat								
Categoria/ qualifica	2024		2025		2026		TOTALE	
	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	Unità totale	Risparmio annuo totale
B								-
BS					1	30.712,91	1	30.712,91
C	2	66.107,32	1	33.053,66	1	32.747,58	4	131.908,56
D	25	907.018,96	8	289.105,60	3	109.411,45	36	1.305.536,01
Totale comparto	27	973.126,28	9	322.159,25	5	172.871,94	41	1.468.157,48
DIRIGENZA	2	164.264,28	3	253.681,51	3	294.179,64	8	712.125,43
Totale complessivo	29	1.137.391	12	575.841	8	467.052	49	2.180.283

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso previsto dai seguenti CCNL:

per il personale di Comparto triennio 2019-2021 sottoscritto in data 02/11/2022,

per il personale della Dirigenza PTA triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024

per il personale della Dirigenza Area sanità triennio 2019-2021 sottoscritto in data 23/01/2024 con gli oneri riflessi (CPDEL, TFS/TFR, Irap e Inail).

I dati indicati si riferiscono alle cessazioni conosciute alla data del 21/01/2025, fatte salve eventuali modifiche che potrebbero intervenire a seguito della modifica dei requisiti di pensionamento previsti dalla L. Finanziaria 2025

CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2024 E ANNI 2025-2027

Nelle tabelle riportate negli Allegati 4 e 5 sono indicati, rispettivamente per la dirigenza e per il personale di comparto, il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni con riferimento al triennio 2024/2026

ALLEGATI

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Allegato 4 - CAPACITÀ ASSUNZIONALE ARPAT - ANNI 2024 -2026

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2024-2026 - anno 2024

Capacità assunzionale Dirigenza	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		2021		2022	2023	2024
	2020	(Valore annuo)	Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	(cessazioni 2022) annuo	(cessazioni 2023) annuo
Resti ex art 14 bis c1	214.707,01	- 139.382,06	75.324,95				
Turn Over 2018	159.837,99		159.837,99				
2019	308.477,17		308.477,17				
2020	577.739,50		577.739,50				
2021			-	651.205,54			
2022						681.346,24	
2023							155.621,63
2024							
2025							
Totale	1.260.761,67	- 139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.346,24	155.621,63

Capacità assunzionale comparto	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		2021		2022	2023	2024
	2020	(Valore annuo)	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	(cessazioni 2022) annuo	(cessazioni 2023) annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	506.628,00	- 197.788,89	308.839,11				
Turn Over 2018	548.724,86		426.942,27				
2019	582.588,77		577.739,50				
ZUZI (compresa maggiorazione 25%)	782.806,08	- 719.865,27	782.806,08				
2021			-	839.299,12			
2022						734.979,14	
2023							989.605,58
2024							
2025							
Totale	2.420.747,50	- 917.654,16	1.518.587,45	839.299,12	-	734.979,14	989.605,58

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	CAP.ASS.LE 2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	CAP.ASS.LE 2024	ASSUNZIONI 2024	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95												
2018	159.837,99	235.162,94											
2019	308.477,17	308.477,17		357.719,29	357.719,29								
2020	577.739,50	577.739,50		577.739,50	577.739,50		796.076,74	796.076,74	-	10.157,31	10.157,31		
2021			185.920,82		651.205,54		651.205,54	651.205,54		651.205,54	651.205,54		
2022					681.346,24	139.382,06	681.346,24	681.346,24		681.346,24	681.346,24		
2023									806.234,05		155.621,63		
2024												501.370,19	976.645,91
2025													
2026													
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	185.920,82	935.458,80	1.586.664,34	139.382,06	1.447.282,28	2.128.628,52	806.234,05	1.322.394,48	1.478.016,10	501.370,19	976.645,91

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2022	2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024
Cessazioni valore annuo e pro-quota anno di riferimento	Resti cessazioni valore annuo	Risparmio cessazioni 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP.ASS.LE RESIDUA 2021	2022 valore annuo assunzioni avvenute	2023 valore annuo assunzioni avvenute	2023 valore annuo assunzioni e PEV annuo stimato	2023 valore annuo assunzioni e PEV annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2023	2024	2024 valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2024	
Resti ex art 14 bis c1 *	308.839,11												
2018													
2019	426.942,27	735.781,37											
2020	782.806,08	782.806,08											
2021			839.299,12	872.750,73	1.485.135,84								
2022						679.775,64	805.360,20	805.360,20					
2023							734.979,14	758.312,20	782.027,14	782.027,14	989.605,58	1.155.331,69	
2024												616.301,03	
2025													
2026													
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	839.299,12	872.750,73	1.485.135,84	679.775,64	805.360,20	1.540.339,34	758.312,20	782.027,14	1.771.632,73	1.155.331,69	

Nota : Al fine del calcolo del rispetto del limite della capacità assunzionale, come previsto dalla deliberazione Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019, "...i valori economici delle capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art 3 c. 5 del DL 90/2014 possono essere cumulati tra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale...".

Per quanto sopra il limite della capacità assunzionale del personale non dirigenziale risulta rispettato.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2024-2026.

Qualifiche	Totale assunzioni 2023		Totale assunzioni effettuate nel 2024		2025	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
DIRIGENTI SANITARI	4	276.598,85	6	435.165,79		-
DIRIGENTI PTA	8	529.635,20	1	66.204,40	1	66.204,40
Totale	12	806.234,05	7	501.370,19	1	66.204,40

Categoria	Totale assunzioni 2023		Totale assunzioni effettuate 2024		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2024 AL 2025	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	29.111,92	1	29.111,92
BS	1	29.721,78	3	92.139,25		-
C	1	31.697,94	1	32.796,48	3	98.389,43
D	20	696.892,48	25	896.477,27	4	143.034,56
TOTALE ASSUNZIONI	22	758.312,20	30	1.050.524,92	8	270.535,92
PEV da C a D			37	93.857,26	21	53.270,34
PEV da Bs a C			4	7.747,55	2	3.873,78
PEV da B a BS			2	3.201,96	4	6.403,93
Totale PEV			43	104.806,78	27	63.548,04
TOTALE ASS.NI E PEV	22	758.312,20	73,00	1.155.331,69	35,00	334.083,96

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE ATEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA										
Categoria	2023		Totale assunzioni effettuate 2024		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2024 AL 2025		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
TEMPI DETERMINATI COMPARTO	1,8	62.008,52	2	71.182,45	5	180.634,79	0		8,8	313.825,76
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA					1	66.204,40	0		1	66.204,40
TOTALE	1,80	62.008,52	2,00	71.182,45	6,00	246.839,19	-	-	9,80	380.030,16

Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 ingegneri a TI e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed una dirigente biologa.

Nel 2023 sono stati assunti 4 dirigenti sanitari di cui 2 chimici, 1 fisico, 1 biologo e 8 dirigenti PTA di cui 4 ingegneri e 4 dirigenti ambientali. Nel 2024 sono stati assunti 6 dirigenti sanitari di cui 1 biologa, 3 dirigenti chimici e 2 dirigenti fisici e 1 dirigente ambientale.

Nel 2025 è stata fatta l'assunzione di 1 dirigente amministrativa di +1 dirigente ambientale a TD.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC, e oneri riflessi per il personale del comparto .

(Cpdel, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B		26.787,09	28.046,79	28.097,91	28.149,22	29.111,92
BS			29.617,60	29.669,63	29.722,84	30.713,08
C		30.259,64	31.580,32	31.639,62	31.697,94	32.796,48
D	33.274,85	32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	35.591,22
D TPA				35.041,73	35.118,85	36.260,89
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	70.001,62	69.149,71
Dirigenti Sanitari						89.417,23
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	62.284,20	66.204,40

anzianità SSN < 5 anni
anzianità SSN >15 anni

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Allegato 5 - CAPACITÀ ASSUNZIONALE ARPAT - ANNI 2025 -2027

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2025-2027

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)	2026 (cessazioni 2025)	2027 (cessazioni 2026)
	Risparmio annuo cessazioni		Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo	annuo	
Resti ex art 14 bis c1	214.707,01	139.382,06	75.324,95							
Tum Over 2018	159.837,99		159.837,99							
2019	308.477,17		308.477,17							
2020	577.739,50		577.739,50							
2021				651.205,54						
2022			-			681.346,24				
2023							155.621,63			
2024								164.264,28		
2025									155.621,63	
2026										294.179,64
Totale	1.260.761,67	139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.346,24	155.621,63	164.264,28	155.621,63	294.179,64

Capacità assunzionale comparto	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)	2026 (cessazioni 2025)	2027 (cessazioni 2026)
	Risparmio annuo cessazioni	annuo	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	506.628,00	197.798,89	308.839,11							
Tum Over 2018	548.724,66		426.942,27							
2019	582.588,77		582.588,77							
2020 (compresa maggiorazione 25%)	782.806,08	719.865,27	782.806,08							
2021				839.299,12						
2022			-			734.979,14				
2023							989.605,58			
2024								973.126,28		
2025									358.903,36	
2026										172.871,94
Totale	2.420.747,50	917.654,16	1.518.587,45	839.299,12	-	734.979,14	989.605,58	973.126,28	358.903,36	172.871,94

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	CAP. ASS.LE 2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	CAP. ASS.LE 2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	CAP. ASS.LE 2024	ASSUNZIONI 2024	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024	CAP. ASS.LE 2025	ASSUNZIONI 2025	CAP. ASS.LE RESIDUA 2025	CAP. ASS.LE 2026	ASSUNZIONI 2026	CAP. ASS.LE 2027	ASSUNZIONI 2027	CAP. ASS.LE RESIDUA 2027
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95																				
2018	159.837,99	235.162,94																			
2019	308.477,17	308.477,17		357.719,29	357.719,29																
2020	577.739,50	577.739,50		577.739,50	577.739,50		796.076,74	796.076,74		10.157,31	10.157,31										
2021			185.920,82		651.205,54	651.205,54	651.205,54	651.205,54		651.205,54	651.205,54										
2022						139.382,06	681.346,24	681.346,24		681.346,24	681.346,24										
2023									806.234,05	155.621,63											
2024											501.370,19	976.645,91	976.645,91								
CESSAZIONI 2024													164.264,28								
2025														66.204,40	1.074.705,79	1.074.705,79					
CESSAZIONI 2025																155.621,63			1.230.327,42		1.524.507,06
2026																					294.179,64
2027																					
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	185.920,82	935.458,80	1.586.664,34	139.382,06	1.447.282,28	2.128.628,52	806.234,05	1.322.394,48	1.478.016,10	501.370,19	976.645,91	1.140.910,19	66.204,40	1.074.705,79	1.230.327,42		1.524.507,06		1.524.507,06

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2021	2022	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2025	2025	2025	2026	2026	2027	2027		
	Cessazioni valore annuo e pro-quota anno di riferimento	Resti cessazioni valore annuo	Risparmio cessazioni 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024	CAPACITA' ASSUNZIONAL E 2025	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2025	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026	Valore assunzioni annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2026	Valore assunzioni annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2027
Resti ex art 14 bis c1 *	308.839,11																				
2018																					
2019	426.942,27	735.761,37																			
2020	782.806,08	782.806,08																			
2021			839.299,12		872.750,73	1.485.135,84															
2022							679.775,64	805.360,20	805.360,20												
2023								734.979,14	734.979,14	758.312,20	782.027,14	782.027,14	989.605,58	1.155.331,69	616.301,03	616.301,03					
2024															402.471,66	1.186.955,65	1.186.955,65				
2025																358.903,36	431.666,28	1.114.192,73			1.114.192,73
2026																					172.871,94
2027																					
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	839.299,12	872.750,73	1.485.135,84	679.775,64	805.360,20	1.540.339,34	758.312,20	782.027,14	1.771.632,73	1.155.331,69	616.301,03	1.589.427,31	402.471,66	1.186.955,65	1.545.859,01	431.666,28	1.114.192,73		1.287.064,68

Nota : Al fine del calcolo del rispetto del limite della capacità assunzionale, come previsto dalla deliberazione Sezione Autonome della Corte dei Conti n. 17/2019, "...i valori economici delle capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art 3 c. 5 del DL 90/2014 possono essere cumulati tra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale...".

Per quanto sopra il limite della capacità assunzionale del personale non dirigenziale risulta rispettato.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2024-2026.

Qualifiche	Totale assunzioni effettuate nel 2023		Totale assunzioni effettuate nel 2024		2025		2026		2027		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
DIRIGENTI SANITARI	4	276.598,85	6	435.165,79		-		-			6	435.165,79
DIRIGENTI PTA	8	529.635,20	1	66.204,40		66.204,40		-			2	132.408,80
Totale	12	806.234,05	7	501.370,19		66.204,40		0		-	8	567.574,59

Categoria	Totale assunzioni effettuate 2023		Totale assunzioni effettuate 2024		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2024 AL 2025		2025		2026		2027		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	29.111,92	1	29.111,92							1	29.111,92
BS	1	29.721,78	3	92.139,25										-
C	1	31.697,94	1	32.796,48	3	98.389,43	1	32.796,48	1	32.796,48			5	163.982,39
D	20	696.892,48	25	896.477,27	4	143.034,56	1	35.591,22	11	398.869,80			16	577.495,59
TOTALE ASSUNZIONI	22	758.312,20	30	1.050.524,92	8	270.535,92	2	68.387,70	12	431.666,28			22	770.589,90
PEV da C a D			37	93.857,26			21	53.270,34					21	53.270,34
PEV da Bs a C			4	7.747,55			2	3.873,78					2	3.873,78
PEV da B a BS			2	3.201,96			4	6.403,93					4	6.403,93
Totale PEV			43	104.806,78			27	63.548,04					27	63.548,04
TOTALE ASS.NI E PEV	22	758.312,20	73	1.155.331,69	8	270.535,92	29	131.935,74	12	431.666,28			114	1.718.933,71

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA														
Categoria	2023		Totale assunzioni effettuate 2024		2025		2026		2027		TOTALE			
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime		
TEMPI DETERMINATI COMPARTO	1,8	62.008,52	2	71.182,45			5	180.634,79					8,8	313.825,76
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA							1	66.204,40					1	66.204,40
TOTALE	1,80	62.008,52	2,00	71.182,45	-	-	6,00	246.839,19					9,80	380.030,16

Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 ingegneri a TI e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed una dirigente biologa.

Nel 2023 sono stati assunti 4 dirigenti sanitari di cui 2 chimici, 1 fisico, 1 biologo e 8 dirigenti PTA di cui 4 ingegneri e 4 dirigenti ambientali. Nel 2024 sono stati assunti 3 dirigenti chimici e 1 dirigente ambientale.

Nel 2024 é prevista l'assunzione di 1 dirigente biologo e 2 dirigenti fisici a T.I. e 1 dirigente geologo a TD . Nel 2025 è prevista l'assunzione di 1 Dirigente amministrativa.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC, e oneri riflessi per il personale del comparto .Per i TPA anche indennità del malato e promozione della salute.

(Cpdel, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
B		26.787,09	28.046,79	28.097,91	28.149,22	29.111,92	29.111,92	29.111,92
BS			29.617,60	29.669,63	29.722,84	30.713,08	30.713,08	30.713,08
C		30.259,64	31.580,32	31.639,62	31.697,94	32.796,48	32.796,48	32.796,48
D	33.274,85	32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	35.591,22	35.591,22	35.591,22
D TPA			35.041,73	35.118,85	36.260,89	36.260,89	36.260,89	36.260,89
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.149,18	69.149,71	69.149,71	69.149,71
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	66.204,40	66.204,40	66.204,40	66.204,40

anzianità SSN < 5anni per ind esclusività