



Decreto del Direttore generale nr. 228 del 30/12/2022

Proponente: #Alessandra Bini Carrara#

Gestione Risorse Umane

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

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

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa C. Martines*

Estensore: *Gabriella Gabbrielli*

Oggetto: Approvazione delle modifiche al paragrafo 3.3 e relativi allegati (nn. 5, 6 e 7) del Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) 2022-2023-2024

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
sez. 3.3 PIAO 2022-2023-2024	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *No*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia 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'Agenzia 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. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Visto, altresì, il decreto del Direttore generale n. 96 del 13/06/2022 di adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 106 del 28.06.2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) 2022-2023-2024;

Dato atto, altresì, che con decreto del Direttore generale nr. 209 del 15/12/2022 è stato adottato il bilancio preventivo economico annuale 2022 e pluriennale 2022-2024;

Vista la necessità di modificare il par. 3.3 del PIAO 2022-2023-2024 e relativi allegati (nn. 5, 6 e 7), emersa successivamente all'approvazione del PIAO stesso;

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 le modifiche al paragrafo 3.3 e relativi allegati (nn. 5, 6 e 7) del Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) 2022-2023-2024 (allegato "A", quale parte integrante e sostanziale al presente atto);
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa C. Martines, Responsabile del Settore Pianificazione controllo e sistemi di gestione ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
3. di trasmettere il presente decreto all'Organismo indipendente di valutazione della Regione Toscana;
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 la modifica al par. 3.3 del PIAO al Dipartimento della funzione pubblica;
6. di pubblicare la modifica al par. 3.3 PIAO sul sito web di ARPAT;
7. di trasmettere copia del presente decreto a tutti i dipendenti e collaboratori 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:

- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Affari generali in data 30/12/2022
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 30/12/2022
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 30/12/2022
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 30/12/2022
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 30/12/2022
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 30/12/2022

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

LA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Al 31 dicembre 2021, ARPAT era composta da 621 unità professionali a tempo indeterminato, di cui 571 del comparto e 50 dirigenti (di cui 2 in aspettativa in quanto ricoprono le cariche di Direttore tecnico e di Direttore Amministrativo). La riduzione di personale di ARPAT è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2021 ha perso circa il 20% degli effettivi: dirigenza -53% e comparto -14%. Il rapporto dirigenza/comparto a fine 2021 era di circa 1 a 12.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	DIFFERENZE 2010-2021
DIRIGENZA	105	96	93	91	90	77	70	66	66	62	55	50	-55
COMPARTO	666	646	626	617	616	598	589	603	606	578	574	571	-95
TOTALI	771	742	719	708	706	675	659	669	672	640	629	621	-150

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; gli ultimi due anni hanno mitigato questo andamento riducendo lievemente l'età media dei dipendenti dell'Agenzia.

ARPAT ha un'età elevata dei propri dipendenti: **in media 53 anni e per i soli dirigenti 60 anni.**

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

	Comparto	Dirigenza
Età media	53	60
Personale con più di 55 anni	43%	88%

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2021 NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO	
CATEGORIA	PERCENTUALE
Categoria A	0,00%
Categoria B	1,00%
Categoria Bs	2,00%
Categoria C	13,00%
Categoria D	42,00%

Categoria Ds	34,00%
DIRIGENTI	8,00%
TOTALE	100,00%

SCOLARIZZAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO		
	PERCENTUALE AL 01/01/2021	PERCENTUALE AL 31/12/2021
POST LAUREA	6,00%	5,00%
LAUREA	57,00%	59,00%
DIPLOMA MATURITA'	31,00%	31,00%
SCUOLA DELL'OBBLIGO	6,00%	5,00%

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; in particolare, con la Nota di aggiornamento al DEFR 2022, di cui alla DCRT 113/2021 (anticipata dalla Direzione Programmazione e Bilancio della Regione Toscana in data 30.11.2021), sono stati forniti gli indirizzi ad ARPAT per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2022 che prevedono, relativamente alla spesa per il personale per il triennio 2022-2024, il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 e la conferma della vigenza dei tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 della L 296/2006 e s.m.i. con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. 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.

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L 58/2019, la capacità assunzionale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni viene definita sulla base della regola della sostenibilità finanziaria e non più del turn over;
- la Regione Toscana ha ritenuto che la nuova disciplina introdotta dal sopra citato art. 33 del DL 34/2019 preveda una metodologia di determinazione della spesa potenziale massima non applicabile agli enti regionali precisando, in sede istruttoria, che tali modalità di computo della nuova capacità assunzionale sono applicabili esclusivamente per chi ha, come le Regioni, entrate proprie per l'effettuazione del calcolo e non quindi agli enti che non ne hanno.

Considerato pertanto che la capacità assunzionale di ARPAT, anche in virtù delle modifiche apportate dall'art. 3 della LR 68/2019, non viene più approvata con deliberazione della Giunta

Regionale ma, ai fini del relativo calcolo, viene osservata la normativa prevista per le Regioni, ovvero, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali:

- l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con L 114/2014, che prevede per le regioni la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, che recita: "A decorrere dall'anno 2014 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";
- l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., che dispone che 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;

Proprio per la valenza triennale che riveste questa tipologia di pianificazione, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 si sviluppa in continuità con il precedente, relativo al periodo 2021-2023, che è stato adottato con DDG 139/2021.

I fabbisogni relativi alle annualità 2022 e 2023 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 sono, pertanto, stati predisposti:

- tenendo conto delle citate direttive della Regione Toscana, impartite con la Nota di aggiornamento al DEFR 2022;
- considerando le procedure assunzionali previste per l'anno 2021 in corso di completamento nell'anno 2022;
- considerando la parte del turnover ad oggi conosciuto fino alla fine delle annualità 2022 e 2023;
- tenendo conto 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;
- inserendo, per l'annualità 2024 (non presente nel precedente Piano), i fabbisogni teorici di personale avendo riguardo, anche in questo caso, ai dati previsionali di turnover conosciuti alla data attuale e relativi alla specifica annualità.

Successivamente all'adozione del DDG 96/2022, con il quale è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) 2022/24, sono emerse ulteriori necessità che impongono una modifica del suddetto PTFP, risultante dall'allegato prospetto (allegato 5) e dettagliata come segue:

- al fine di provvedere alla sostituzione della dipendente avente titolo alla mobilità interna per il posto di Collaboratore professionale sanitario- Tecnico della prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro per il Dipartimento di Siena si rende necessaria, come previsto dal Decreto del Direttore generale nr. 172 del 11/10/2022, l'assunzione di una unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Fisica da destinare alla U.O. Radioattività e Amianto dell'Area Vasta Centro e, ai fini del rispetto della

complessiva capacità assunzionale dell’Agenzia, la corrispondente riduzione di una unità di personale con profilo di Tecnico della prevenzione ambientale;

- per specifiche esigenze segnalate dal Dirigente Responsabile del Settore SIRA, si rende necessario prevedere un ulteriore posto di Assistente tecnico informatico, rientrante nella capacità assunzionale dell’anno 2022;
- per specifiche esigenze tecniche segnalate dal Dipartimento di Firenze, si rende necessaria l’assunzione di una unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Geologia e, ai fini del rispetto della complessiva capacità assunzionale dell’Agenzia, la corrispondente riduzione di una unità di personale con profilo di Tecnico della prevenzione ambientale destinata al suddetto Dipartimento con nota del DG del 5/7/2022 prot. 050939, agli atti del Settore Gestione Risorse umane;
- a fronte delle 9 assunzioni di Dirigente ambientale previste per l’anno 2022 (slittamento dal 2021), risulta necessario prevedere l’assunzione di n. 4 Dirigenti del ruolo professionale (un Dirigente Geologo e un Dirigente Ingegnere nel 2022 e n. 2 Dirigente Geologo nel 2023) con contestuale soppressione di n. 4 posizioni di Dirigente ambientale, rinviando l’assunzione dei 5 Dirigenti ambientali che residuano nel 2023;
- viste le cessazioni avvenute nel corso del 2022 di un Collaboratore tecnico professionale con laurea in Geologia del Dipartimento di Grosseto, di un Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione nell’Ambiente e nei luoghi di lavoro del Dipartimento di Arezzo e di un Collaboratore tecnico professionale del Settore Sira e le richieste dei Responsabili delle suddette Strutture, risulta necessario integrare il Piano assunzioni dell’anno 2023 con le unità necessarie alla sostituzione del personale cessato.

Inoltre, nel corso dell’anno 2023, sarà necessario attivare il comando di un Dirigente Biologo per il supporto delle attività tecniche relative al Dipartimento di Grosseto.

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all’art. 6 del DLgs 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all’art. 4 del DLgs 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 DL95/2012 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 tabella che segue mostra la rimodulazione della Dotazione organica del personale dell'Agenzia alla data del 31.12.2022 (riferita, limitatamente al personale di comparto e in attesa della determinazione dei profili professionali riservati alle progressioni economiche verticali, unicamente alle categorie di inquadramento), che si basa sulle effettive esigenze di personale relative all'anno 2022 come dettagliatamente previste per tale anno nel PTFP 2022/2024 (**Allegato 5**).

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2022
CATEGORIA D (*)	493
CATEGORIA C	89
CATEGORIA B	16
Totale COMPARTO	598
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2022
RUOLO SANITARIO	33
RUOLO PROFESSIONALE	7
RUOLO TECNICO	2
RUOLO AMMINISTRATIVO	7
Totale DIRIGENZA	49
TOTALE GENERALE	647

(*) Al personale di categoria D devono essere aggiunti n 12 posti previsti dal PTFP per il personale a tempo determinato (di cui 5 su progetto, extra Dotazione Organica)

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, nel piano triennale 2022-2024 è stata prevista l’assunzione di n. 2 unità di personale appartenente all’art. 1 della L 68/1999, fatto salvo la necessità di coprire eventuali ulteriori cessazioni 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 2022- 2024 mediante l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a seguito della conclusione delle procedure di cui all’art. 34 bis del DLgs 165/2001. Attualmente di procedure di mobilità ai sensi dell’art. 30 del DLgs 165/2001, concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell’utilizzo di graduatorie 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 129/2021).

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 DLgs 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 DLgs 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 DLgs 81/2015;

Al momento le assunzioni a tempo determinato di personale di comparto in corso e quelle previste nel Piano triennale 2022-2024 sono distribuite su diversi progetti ("Marine Strategy",

"Aer Nostrum", Nemo ed altri in corso di definizione), sono attualmente in servizio presso ARPAT n. 9 unità di personale a tempo determinato

PROGETTO MARINE STRATEGY

Il DLgs 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 DLgs 190/2010, che prevede 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 DLgs 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 DLgs 190/2010, di recepimento della Direttiva 2008/56/CE Direttiva Quadro sulla Strategia Marina, per il triennio 2021-2023.

Per le attività riferite al Progetto Marine Strategy sono attualmente in servizio con incarichi a tempo determinato, in scadenza al settembre 2023, le seguenti figure professionali:

- per il Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Livorno): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Chimico
- per la U.O. Biologia del Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Pisa): n. 1 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Biologico
- per il Settore Mare: n. 2 Collaboratore Tecnico Professionale ad indirizzo Biologico (di cui uno per la sede di Livorno e uno per la sede di Piombino).

PROGETTO INTERREG AER NOSTRUM

Il Progetto Interreg AER NOSTRUM: "Aria Bene Comune", finalizzato a contribuire a preservare o migliorare la qualità dell'aria nelle aree prospicienti i porti, favorendo allo stesso tempo la

crescita sostenibile delle attività portuali, nel rispetto della normativa vigente e delle politiche ambientali, è finanziato nell'ambito del Programma di Cooperazione Italia-Francia "Marittimo" 2014-2020.

Con DDG 58/2020 è stato preso atto della Convenzione Interparternariale relativa al Progetto Interreg denominato "Aer Nostrum – Aria bene comune" – 2020-2023", identificato dal CUP E55C20000160007, di cui ARPAT è partner, che prevede la possibilità di affiancare il personale impegnato nel Progetto AER NOSTRUM, nel rispetto della normativa vigente, con personale a tempo determinato.

Per le attività riferite al Progetto AER NOSTRUM sono state assunte n. 4 unità di personale a tempo determinato (di cui n.1 con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in fisica, n. 1 con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in Scienze ambientali e n. 1 profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale (cat. D) per la sede di Pisa e n.1 profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in chimica per il Settore CRTQA per la sede di Livorno)

PROGETTO NEMO

Il Progetto NEMO (Noise and Emissions MOnitoring and Radical Mitigation) finanziato dall'UE tramite il programma Horizon 2020, per il quale è in corso di decretazione il recepimento di quanto disposto dalle Direttive della Regione Toscana, mira a contrastare entrambi i tipi di emissioni, atmosferica ed acustica.

ARPAT, tra i partner del progetto, ha il compito di garantire il coordinamento di tutte le sperimentazioni sul campo.

Per le attività riferite al Progetto NEMO è stata assunta n. 1 unità di personale a tempo determinato con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in chimica per il Settore CRTQA per la sede di Prato.

STABILIZZAZIONI

Il DL 183/2020, convertito con L 21/2021, ha confermato le misure volte al superamento del precariato e alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro flessibile e in applicazione di detta normativa è stata stabilizzata, nel corso dell'anno 2022, n. 1 unità di personale con il profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D), in possesso dei requisiti necessari alla stabilizzazione.

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

L'art. 22, comma 15 del DLgs 75/2017 ha introdotto, in deroga alle previsioni "ordinarie" dell'art. 52, comma 1-bis del DLgs 165/2001 e s.m.i., una nuova tipologia di progressione verticale, utilizzabile per un periodo di tempo limitato (triennio 2018-2020), nella misura del 20% dei posti previsti nei Piani dei Fabbisogni di Personale come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

L'art. 1, comma 1-ter, del DL 162/2019, convertito con L 8/2020, ha modificato il citato art. 22, comma 15, del DLgs 75/2017, prevedendo che *"per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti*

delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”.

ARPAT tenuto conto dell'opportunità prevista dalla normativa sopra citata, cui intende dare corso, ha rinviato la definizione dei posti e della tipologia di selezione a data successiva all'approvazione del nuovo CCNL , sottoscritto in data 2 novembre 2022.

MOBILITÀ INTERNA

ARPAT, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, 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 e dal Disciplinare della mobilità interna di comparto del 31.1.2013.

INCARICHI DIRIGENZIALI (ex art. 15-septies, comma 2 del DLgs 502/1992 e ex art. 19, comma 6 del DLgs 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 del Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2024. Attualmente in ARPAT sono presenti n. 2 Dirigenti PTA con incarico triennale a tempo determinato.

Nell'**Allegato 6** è riportata la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2021-2023, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, unitamente all'ammontare del risparmio annuo e al risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione.

Nell'**Allegato 7** è riportato, 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 2022/2024.

Vedi ALLEGATI 5, 6 e 7:

- Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024**
- Cessazioni previsionali 2021-2023**
- Capacità assunzionale 2022-2024**

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024										
COMPARTO	Categoria	Assunzioni slittate dal 2021 al 2022		Assunzioni 2022		Assunzioni 2023		Assunzioni 2024		
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Ruolo Sanitario					L. 68/99					
Collaboratore Professionale Sanitario Senior	Ds									
Collaboratore Professionale Sanitario	D	9	3	9			10		7	
Totale Ruolo Sanitario		9	3	9			10		7	
Ruolo Tecnico										
Collaboratore Tecnico professionale Senior	Ds									
Collaboratore Tecnico professionale	D	4	2	12		6	5			
Assistente Tecnico/Programmatore	C	2		2	1					
Operatore Tecnico Specializzato	Bs									
Operatore Tecnico	B									
Totale Ruolo Tecnico		6	2	14	1	6	5			
Ruolo Amministrativo										
Collaboratore Amministrativo Prof.le Senior	Ds									
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	3	1	2						
Assistente Amministrativo	C	1			1		1			
Coadiutore Amministrativo Senior	Bs									
Coadiutore Amministrativo	B									
Totale Ruolo Amministrativo		4	1	2	1		1			
Totale Comparto		19	6	25	2	6	16		7	
DIRIGENZA										
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Dirigente Biologo		1		1						
Dirigente Chimico		1		3						
Dirigente Geologo				1			2			
Dirigente Ingegnere				1						
Dirigente Ambientale (multilaurea)							12			
Dirigente Amministrativo							1	1		
Totale Dirigenza		2		6	0	0	15	1		
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA		21	6	31	2	6	31	1	7	
TOTALE GENERALE		105								

Stabilizzazioni (rientranti nelle assunzioni 2021/2022 a tempo indeterminato)		
Profilo prof.le	cat.	n.
Collaboratore Tecnico professionale	D	1
Totale		1

Cessazioni previsionali 2021-2023 Arpat per PTFP 2022-2024												
Categoria/ qualifica	2021			2022			2023			Unità totale	Risparmio annuo totale	Risparmio pro quota totale
	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota			
B												
C	3	90.886,76	53.019,91				2	60.853,38	12.677,79	5	151.740,14	65.697,70
D	8	263.882,57	142.679,66	6	198.703,17	79.986,67	2	66.293,21	49.719,90	16	528.878,94	272.386,23
DS	13	463.784,09	213.370,26	12	429.394,83	280.112,74	4	143.340,63	77.652,51	29	1.036.519,55	571.135,51
Dirigente esuberato	1	61.976,43	15.494,11							1	61.976,43	15.494,11
Totale comparto	25	880.529,86	424.563,95	18	628.098,00	360.099,41	8	270.487,21	140.050,20	51	1.779.115,06	924.713,56
DIRIGENZA	8	651.205,54	254.934,21	9	681.246,87	482.628,77	2	142.257,64	54.109,31	19	1.474.710,05	791.672,29
Totale complessivo	33	1.531.735,40	679.498,16	27	1.309.344,87	842.728,18	10	412.744,85	194.159,51	70	3.253.825,11	1.716.385,85

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso con gli incrementi contrattuali del CCNL comparto e dirigenza per il triennio 2016-2018 + oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irap e Inail) .

I dati indicati si riferiscono alle cessazioni avvenute fino alla data del 01/11/2022

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2022-2024

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)
	Risparmio annuo cessazioni	Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	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						681.246,87	
2023							142.257,64
Totale	1.260.761,67	- 139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.246,87	142.257,64

Capacità assunzionale comparto	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)
	Risparmio annuo cessazioni	annuo	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	506.628,00	- 197.788,89	308.839,11				
Turn Over 2018	548.724,66						
2019	582.588,77		426.942,27				
2020 (compresa maggiorazione 25%)	782.806,08	- 719.865,27	782.806,08				
2021				880.529,86			
2022						628.098,00	
2023							270.487,21
Totale	2.420.747,50	- 917.654,16	1.518.587,45	880.529,86	-	628.098,00	270.487,21

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	2024
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95										
2018	159.837,99	235.162,94		49.242,12	49.242,12						
2019	308.477,17	308.477,17		308.477,17	308.477,17						
2020	577.739,50	577.739,50		577.739,50	577.739,50		393.365,42	393.365,42	-		
2021			- 185.920,82	-	651.205,54		651.205,54	651.205,54		52.993,27	52.993,27
2022						- 542.093,38		681.246,87		681.246,87	681.246,87
2023									991.577,69		142.257,64
2024											
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	- 185.920,82	935.458,80	1.586.664,34	- 542.093,38	1.044.570,96	1.725.817,83	- 991.577,69	734.240,14	876.497,77

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2022 valore assunzioni annuo stimato	2023	2023 valore assunzioni annuo stimato	2024	2024 valore assunzioni annuo stimato				
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	CAP.ASS.LE RESIDUA 2022	valore annuo	CAP.ASS.LE RESIDUA 2023	2024	CAP.ASS.LE RESIDUA 2024				
Resti ex art 14 bis c1 *	308.839,11												
2018	426.942,27	735.781,37											
2019	782.806,08	782.806,08											
2020			880.529,86	- 870.124,94	1.528.992,37								
2021						- 1.436.926,02	92.066,35	92.066,35					
2022							628.098,00	- 528.549,78	191.614,56				
2023									191.614,56				
2024									270.487,21				
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	880.529,86	- 870.124,94	1.528.992,37	- 1.436.926,02	92.066,35	720.164,34	- 528.549,78	191.614,56	462.101,77	- 232.535,40	229.566,37

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2022-2024.

Qualifiche	Assunzioni 2021 slittate al 2022		2022		Totale assunzioni 2022		2023		2024		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	2	139.382,06	4	278.764,11	6	418.146,17					6,00	418.146,17	
DIRIGENTI PTA			2	123.947,21	2	123.947,21	16	991.577,69				18,00	1.115.524,90
Totale	2	139.382,06	6	402.711,32	8	542.093,38	16	991.577,69	-	-	24,00	1.533.671,07	

Categoria	Assunzioni 2021 slittate al 2022		2022		Totale assunzioni 2022		2023		2024		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
B												
BS												
C	3	90.778,93	2	60.519,29	5	151.298,21	1	30.259,64			6	181.557,86
D	16	527.437,05	23	758.190,76	39	1.285.627,81	15	498.290,14	7	232.535,40	61	2.016.453,35
Progressione verticale												
Totale	19	618.215,98	25	818.710,04	44	1.436.926,02	16	528.549,78	7	232.535,40	67	2.198.011,20

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE ATEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA												
Categoria	Assunzioni 2021 slittate al 2022		2022		Totale assunzioni 2022		2023		2024		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	4	132.877,37	3	99.658,03	7	232.535,40						232.535,40
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA	2	123.947,21			2	123.947,21						123.947,21
TOTALE	6,00	256.824,58	3,00	99.658,03	9,00	356.482,61	-	-	-	-	-	356.482,61

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 previste 6 assunzioni di dirigenti sanitari (di cui 2 Biologi e 4 Chimici) e 2 di dirigenti PTA (di cui 1 Geologo e 1 Ingegnere) nel 2023 sono previste 16 assunzioni di dirigenti del ruolo PTA: 1 Amm.vo+ 12 Amb.II +2 Geologi+1 Amm.vo a TD.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2016-2018 con stipendio base, IVC, elemento perequativo e oneri riflessi (Cedol, TFS/TFR, trap.e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B		26.787,09	26.787,09	26.787,09	26.787,09	26.787,09
C		30.259,64	30.259,64	30.259,64	30.259,64	30.259,64
D	33.274,85	32.964,82	32.964,82	33.219,34	33.219,34	33.219,34
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.691,03
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	61.973,61	61.973,61

anzianità SSN fra 5 e 15 per ind esclusivita