



***Decreto del Direttore generale nr. 95 del 24/09/2018***

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

*Gestione Risorse Umane*

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Ing. Marcello Mossa Verre

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: #Alessandra Bini Carrara#

***Oggetto: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020***

**ALLEGATI N.: 2**

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Relazione sul PTFP 2018-2020	sì	digitale
Tabella PTFP 2018-2020	sì	digitale

**Natura dell'atto:** *immediatamente eseguibile*

## 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. 22 del 28.02.2017, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell' Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

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;

Visti:

- l' art. 6 del D.Lgs. 165/2001 (novellato dal D.Lgs. 75/2017) che, in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, stabilisce:

- che le pubbliche amministrazioni definiscano l' organizzazione degli uffici adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale", al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- che le sopra citate amministrazioni, nell' ambito della definizione dei suddetti piani triennali, indichino la consistenza delle dotazioni organiche, in coerenza ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e ferma restando la copertura dei posti vacanti nel limite delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- curano l' ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento;

- i limiti assunzionali di cui ai commi 557 e seguenti dell' art. 1 della Legge n. 296/2006, così come novellati dall' articolo 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e all' art. 1, comma 228, della Legge 208/2015;

- l' art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014), 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;

- la previsione di cui all' art. 1, comma 563, della L. 205/2017, con la quale è stato disposto che "nell' ambito delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle dotazioni organiche, al fine di garantire l' efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale, ...omissis..., le regioni, valutata prioritariamente l' assegnazione temporanea di proprio personale, possono autorizzare le rispettive agenzie regionali per la protezione dell' ambiente, per il triennio 2018-2020, a procedere all' assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle suddette attività, incrementando il turn over previsto a legislazione vigente nella misura massima del 25 per cento e individuando preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie", e che "a tale fine, nell' ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i

relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale."

- l'art. 6 del sopra menzionato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., che prevede la pubblicazione di decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze per la definizione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale;

Considerato che:

- il personale dirigente di ARPAT nell'ultimo decennio si è ridotto di circa il 28%, e che in proposito si ricorda il piano di riduzione del personale ai sensi della DGRT n. 930/2014 - con il conseguente pensionamento di 16 dirigenti dichiarati eccedenti -, che prevedeva un numero di dirigenti a regime pari a 70 (Dotazione Organica di cui al DDG n. 4/2017, conseguenza del riassetto di cui sopra), mentre alla data di adozione del presente decreto ne sono in servizio attivo 61, e che sono previsti inoltre, secondo quanto risulta agli atti, ulteriori 3 pensionamenti entro il 31.12.2019 e 2 nel 2020, con evidenti difficoltà relativamente alla copertura degli incarichi dirigenziali;

- il personale di comparto nell'ultimo decennio si è ridotto di circa il 10,5% (per la maggior parte personale tecnico-sanitario), e che l'attuale organizzazione dell'Agenzia necessita di un numero di dipendenti di comparto pari a 616 unità (come da decreto di approvazione della Dotazione Organica di cui al DDG 129/2017), mentre la dotazione effettiva di personale a tempo indeterminato alla data di adozione del presente decreto è pari a 573 unità, e che sono inoltre previsti, secondo quanto risulta agli atti, ulteriori 9 pensionamenti entro il 31.12.2019 e 7 nel 2020;

- l'età media dei dipendenti dell'Agenzia, a causa delle limitazioni sul turn-over e le riduzioni prima citate, si attesta sui 51-52 anni per il comparto e sui 59 anni per i dirigenti, e pur essendo la problematica trasversale a tutte le pubbliche amministrazioni, per ARPAT tale stato di cose, in rapporto soprattutto allo svolgimento delle attività in esterno, risulta avere connotazioni ancor più critiche;

- che l'effetto di cui sopra sarà particolarmente impattante relativamente alle figure dirigenziali nei prossimi anni 2021-2022;

Preso atto:

- che, come sopra detto, questa Agenzia si trova in una situazione di preoccupante carenza di personale;
- dell'incremento registrato negli ultimi anni circa il livello quali-quantitativo delle attività richieste ad ARPAT, sia in ragione di specifiche disposizioni regionali, sia derivanti da novità normative;

Considerato peraltro che l'Agenzia si trova nell'impossibilità di procedere ad un numero di assunzioni necessarie al completamento della Dotazione Organica, visti i seguenti limiti assunzionali:

a) per le assunzioni a tempo indeterminato:

- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014);
- rispetto del limite di spesa del 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, ai sensi del comma 228 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 (L.

208/2015), che dispone che per il calcolo delle capacità assunzionali per gli anni 2016, 2017 e 2018, ai fini del reclutamento di personale di qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato, si dovrà considerare il limite di spesa del 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, fatte salve le mobilità "neutre" di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004; tale norma prevede che, in vigore di disposizioni di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, "sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni organiche"; a tali capacità assunzionali vengono aggiunte, come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, quelle, non utilizzate, del triennio precedente (quindi nel 2018 potranno essere utilizzate le capacità assunzionali residue con riferimento agli anni 2015, 2016 e 2017). E' inoltre tutt'ora vigente l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, il quale dispone: "La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018". Nel frattempo l'art. 1, comma 228 e seguenti della Legge 208/2015 ha aperto una parentesi per il triennio 2016/2018, introducendo percentuali ridotte. Al 31.12.2018 torna in vigore l'art. 3 del D.L. 90/2014 e pertanto, fatte salve eventuali modifiche, dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale passerà, per tutte le tipologie di personale da assumere, dal 25% del 2018 al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente. Inoltre potrebbe essere utilizzato, come turn over, un ulteriore 25% del 25%, previo finanziamento da autorizzarsi da parte della Regione Toscana. L'art. 1, comma 563, della L. 205/2017 stabilisce infatti che "La Regione può autorizzare l'incremento del turn over nella misura massima del 25% dei costi del turn over ammesso per ciascun anno di riferimento, sia per il comparto che per la dirigenza, per il triennio 2018-2020";

- mantenimento del costo del personale per l'esercizio 2018 al livello del 2016, come disposto dalla "Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2018" di cui alla Deliberazione del Consiglio Regionale n. 97/2017;
- rispetto, limitatamente al personale dirigente e a decorrere dall'anno 2018, del limite di spesa del 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente ai sensi dell'art. 3, comma 5, del DL 90/2014, come modificato in sede di conversione dalla L. 114/2014 e, successivamente, dalla L. 125/2015 (vedi delib. CdC Sez. Lazio n. 21/2018); non ho capito

b) per le assunzioni a tempo determinato:

- previsione della possibilità di assumere a TD 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 D.L. 78/2010 ;
- previsione di un limite massimo delle assunzioni a TD pari al 20 per cento 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;

Ricordato che, in considerazione del fatto che ARPAT, quale ente dipendente della Regione Toscana, riceve ogni anno, nell'ambito della Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza regionale, specifici indirizzi regionali in relazione alla spesa del personale e, conseguentemente, alla propria capacità assunzionale;

Visto l'art. 22, comma 1 del D.Lgs. 75/2017, che prevede che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal

presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Considerato peraltro che le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni" di cui all'art. 6 del sopra menzionato D.Lgs. 165/2001, pur essendo state annunciate da tempo sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale – n. 173 del 27.7.2018, e che le stesse prevedono che, qualora le amministrazioni non provvedano agli adempimenti della norma medesima, non potranno effettuare assunzioni a decorrere dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, data di entrata in vigore delle Linee guida medesime;

Preso atto peraltro che, al punto 1 delle sopracitate Linee di indirizzo, viene stabilito che le medesime "definiscono una modalità operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore" e che "gli enti territoriali opereranno, altresì nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";

Dato atto che:

- il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013, che costituisce il limite di spesa di cui al sopracitato art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, risulta ammontare ad Euro 39.136.341,57 (valore medio calcolato in base ai dati risultanti dalle rispettive Relazioni al Bilancio di cui ai DDG n. 112/2012, n. 77/2013 e n. 66/2014);

- che il suddetto importo è superiore alla spesa del personale dell'anno 2016, costituente limite per la spesa del personale secondo gli specifici indirizzi regionali, pari a 33.815.831,00 euro;

Ritenuto pertanto opportuno che venga mantenuto da parte della Regione Toscana, almeno per il triennio 2019/2021, l'attuale limite di spesa riferito all'anno 2016, onde evitare la progressiva riduzione del limite stesso con conseguente impossibilità di procedere alle assunzioni necessarie;

Visti:

- l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 ("Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni") che, rispettivamente ai commi 1, 2, 3 e 8, dispone che le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda i requisiti di cui al medesimo comma;

- la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 23.11.2017, con la quale sono stati forniti "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

- il comma 3 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, che prevede la possibilità di utilizzare, ai fini della stabilizzazione del personale di cui ai commi 1 e 2, "le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo [9, comma 28](#), del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28."

Richiamata la L.R.T. n. 32 del 29 giugno 2018, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di reclutamento speciale finalizzata al superamento del precariato. Modifiche alla L.R.1/2009 in materia di capacità assunzionale e assegnazione temporanea dei dipendenti", nella quale:

- all'art. 4 "Enti dipendenti" viene disposto che "Con deliberazione della Giunta regionale, adottata entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono definite apposite linee di indirizzo inerenti l'attivazione delle procedure speciali di reclutamento per gli enti dipendenti di cui al comma 1";

- all'art. 5 "Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti. Inserimento dell'art. 22 bis nella l.r. 1/2009" viene disposto che: La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente;

Ritenuto tuttavia, nelle more dell'adozione della delibera di cui sopra, di dover procedere entro il 24.9.2018, seppure in via prudenziale, alla determinazione dei fabbisogni di personale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001;

Preso atto della seguente tabella contenente il calcolo delle capacità assunzionali da turn over, rispettivamente per il personale di comparto e per la dirigenza, per gli anni 2018, 2019 e 2020:

<b>Calcolo TURN OVER (ai sensi L. 208/2015) per assunzioni cat. D</b>	<b>25,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>TOT.</b>
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2018 (compresi resti anni 2015-2016 pari a 4,95 unità)	8,23		8,23
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2019		11,35	11,35
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2020		7,05	7,05
<b>TOTALE Turn Over utilizzabile per assunzioni nel triennio 2018/2020</b>			<b>26,63</b>

<b>Calcolo TURN OVER (ai sensi del DL 90/2014) personale dirigente</b>	<b>100,00%</b>
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2018	4
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2019	2
Turn Over utilizzabile x assunzioni nel 2020	3
<b>TOTALE Turn Over utilizzabile per assunzioni nel triennio 2018/2020</b>	<b>9</b>

Ritenuto quindi di dover procedere, stante la situazione di carenza di personale sopra descritta, all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie in base alla definizione da parte della Giunta regionale della capacità assunzionale degli enti dipendenti e dell'adozione di linee di indirizzo per le procedure speciali di reclutamento degli enti medesimi;

Dato atto che, all'esito della preliminare procedura di mobilità interna, il dipendente avente titolo verrà assegnato alla nuova sede di servizio contestualmente all'entrata in servizio del dipendente neo assunto presso la sede lasciata vacante dal dipendente avente titolo alla mobilità;

Considerato che, come previsto dalla vigente normativa, preliminarmente al Piano triennale dei fabbisogni di personale sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- il decreto del Direttore generale n. 49 del 23.03.2017, di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne per il triennio 2017-2019;
- il decreto del Direttore Generale n. 6 del 31.1.2018 di Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2019-2020;
- le deliberazioni della Giunta regionale toscana n. 139 del 21.2.2017 e n. 870 del 7.8.2017 relative al Piano della qualità e della prestazione organizzativa 2017, nonché le deliberazioni della Giunta medesima n. 201 del 6.3.2018, di approvazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2018, e n.210/2018, inerente la relazione per la qualità della prestazione sui risultati raggiunti nel 2017;
- il decreto del Direttore generale n. 22 del 5.3.2018, così come modificato dal decreto n. 74/2018, relativo all'adozione del Piano di attività 2018, redatto in coerenza con la DGRT n. 1491 del 27.12.2017 di approvazione delle Direttive annuali ad ARPAT per l'anno 2018 e con la successiva delibera di modifica della Giunta Regionale Toscana n. 98/2018 ;

Preso atto dell'utilizzo della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti commerciali di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014;

Considerato che, ai sensi dell'articolo 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, non sussistono attualmente situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia;

Considerato inoltre che:

- con la normativa sopra evidenziata, il legislatore non ha inteso "sopprimere" la Dotazione Organica, ma ha stabilito che essa costituisce una conseguenza delle scelte compiute dall'amministrazione nel piano del fabbisogno;
- sulla base dei dati a consuntivo rispetto allo svolgimento delle attività dell'Agenzia, si registra un trend negativo in particolare in ambiti di attività con criticità specifiche, quali campionamenti in altezza di emissioni convogliate in atmosfera, fonometrie notturne, attività subacquee, attività di campionamento per monitoraggio in aree remote o di difficile accesso;
- sempre sulla base dei dati a consuntivo rispetto allo svolgimento delle attività dell'Agenzia degli anni 2016 e 2017, si registra un trend negativo dell'attività ispettiva con sopralluogo in rapporto all'attività ispettiva meramente documentale;
- qualsiasi revisione organizzativa, sia attuata che da sviluppare, trova comunque un limite oggettivo nella scarsità di risorse umane di cui soffre l'Agenzia, come già evidenziato nel presente documento;

Ritenuto pertanto di confermare, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, la Dotazione Organica del personale approvata con decreto n. 129 del 21.9.2017 (che prevede 616 unità di comparto e 70 unità con qualifica dirigenziale), rinviandone la valorizzazione al ricevimento di apposite indicazioni da parte della Regione Toscana;

Ricordato che sono attualmente in servizio a tempo determinato le seguenti unità di personale con riferimento alle seguenti linee di attività:

- per il "Progetto speciale per il contrasto dell'illegalità approvato con DGRT n. 250 del 31.03.2014 e recepito in Agenzia con Decreto del Direttore generale n. 53 del 9.4.2014 nell'ambito del Piano annuale delle attività 2014 – approvato con DGRT n. 188/2014:
  - n. 5 unità di personale con profilo di Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, i cui contratti sono stati prorogati, in attesa dell'espletamento delle procedure di cui all' art. 20 del D.Lgs n. 75 del 25.05.2017, fino alla

definitiva stabilizzazione in quanto aventi titolo, ferme restando le linee di indirizzo regionali per le procedure speciali di reclutamento degli Enti medesimi e quindi anche di ARPAT;

- per la Marine Strategy” di cui al D. Lgs. n. 190/2010 di recepimento della Direttiva 2008/56/CE “Direttiva Quadro sulla Strategia Marina”:

- n. 5 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo chimico e biologico che, a seguito della proroga (fino al 31.12.2020) del suddetto progetto (DDA n. 104 del 22.12.2017), sono state prorogate fino alla scadenza del periodo massimo di tre anni attualmente consentito dalla normativa vigente;

- per il “Progetto LIFE NEREiDE” (DDG n. 139 del 17.11.2016), rientrante nell'ambito dello strumento finanziario LIFE PLUS:

- n. 1 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo fisico, con scadenza 28.2.2019;

- per il “Progetto speciale Cave” di cui alla delibera della Giunta regionale Toscana n. 945 del 27.9.2016 (termine 31.12.2018):

- n. 10 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale con vari indirizzi (inizialmente 12 unità, di 2 cessate), con scadenza 31.12.2018;

Visto l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, che prevede, per il triennio 2018-2020, la possibilità per le pubbliche amministrazioni di attivazione, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di 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, per un numero massimo di posti pari al 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

Ritenuto opportuno attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e al fine di valorizzare le professionalità che sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'Agenzia, 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, riservando a tal fine il 20% dei posti da turn over, e dando atto che l'attivazione di dette procedure comporta la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti per il personale interno, nei prossimi eventuali concorsi pubblici, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001;

Considerato che, in base al turn over come sopra evidenziato, il numero delle progressioni economiche verticali attivabili nel triennio 2018-2020 è il seguente:

<b>PROGRESSIONI VERTICALI</b>	
PEV attivabili anno 2018	1,65
PEV attivabili anno 2019	2,27
PEV attivabili anno 2020	1,41

totale con arrotondamenti: 5,33 unità = 5 unità

Dato atto che i maggiori costi derivanti dall'espletamento delle suddette progressioni economiche verticali sono ricompresi nei limiti di spesa del personale di cui alla “Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2018” di cui alla Deliberazione del Consiglio



Regionale n. 97/2017, nonché nel limite del valore medio del triennio 2011/2013 previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006);

Ritenuto di prevedere, quali progressioni economiche verticali, n. 1 posto di Collaboratore professionale sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro per l'anno 2018, n. 2 posti di Collaboratore amministrativo professionale per l'anno 2019 e n. 2 posti per profili professionali da definire per l'anno 2020;

Valutate, come previsto dall'art. 16, comma 1 lettera a-bis, del D.Lgs 165/2001, le proposte in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti presentate da vari dirigenti di struttura dell'Agenzia, agli atti, e sentito il Comitato Tecnico Direzionale tenutosi in data 17.9.2018;

Preso atto della Relazione sul Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2020, allegata al presente decreto quale parte integrante (allegato "A");

Preso atto che le assunzioni previste per il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 sono quelle indicate nell'allegato "B";

Informate le OO.SS. del personale di Comparto e della Dirigenza;

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 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 confermare, quale spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L.gs. 165/2001, la Dotazione Organica del personale approvata con decreto n. 129 del 21.09.2017, della quale viene indicata la consistenza per categoria/area:

	<b>VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO (al 15.9.2018)</b>	<b>POSTI VACANTI (al 15.9.2018)</b>
<b>Categoria D (livello iniziale e super)</b>	500	465	-35
<b>Categoria C</b>	95	90	-5
<b>Categoria B (livello iniziale e super)</b>	21	18	-3
<b>Totale personale Comparto</b>	616	573	-43
<b>Totale Dirigenti</b>	70	64	-6
<b>TOTALE GENERALE</b>	686	637	-49

rinviano la declinazione dei profili professionali e delle categorie, distinte per posizioni economiche, ad un successivo specifico provvedimento di dettaglio;

2. di approvare la Relazione al Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 (allegato "A");

3. di approvare, nel rispetto della tempistica prevista dalla norma nazionale ed in coerenza con la pianificazione annuale e pluriennale delle attività e della performance, il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Agenzia (allegato "B"), ferme restando eventuali modifiche in base alla definizione da parte della Giunta regionale della capacità assunzionale degli enti dipendenti e dell'adozione delle linee di indirizzo regionali per le procedure speciali di reclutamento degli Enti medesimi e quindi anche di ARPAT;
4. di dare atto che il Piano triennale di cui all'allegato "B" è coerente con l'organizzazione degli uffici e che rispetta la spesa potenziale massima rappresentata dall'ultima Dotazione Organica adottata di cui al punto 1 nonché i limiti di spesa del personale di cui alla normativa statale e regionale citata in parte narrativa;
5. di dare altresì atto che, all'esito della preliminare procedura di mobilità interna, il dipendente avente titolo verrà assegnato alla nuova sede di servizio contestualmente all'entrata in servizio del dipendente neo assunto presso la sede lasciata vacante dal dipendente avente titolo alla mobilità;
6. di rinviare a successivo atto, coerente con la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente decreto, la definizione dei termini e delle modalità operative del processo di superamento del precariato ai sensi di quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della L.R.T. n. 32/2018, ferme restando eventuali modifiche in base alla definizione da parte della Giunta regionale della capacità assunzionale degli enti dipendenti e dell'adozione delle linee di indirizzo regionali per le procedure speciali di reclutamento degli Enti medesimi e quindi anche di ARPAT;
7. di prevedere, quali progressioni economiche verticali, n. 1 posto di Collaboratore professionale sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro per l'anno 2018, n. 2 posti di Collaboratore amministrativo professionale per l'anno 2019 e n. 2 posti per profili professionali da definire per l'anno 2020;
8. di dare atto che, rispetto al Piano annuale delle assunzioni 2017, risulta ancora da coprire n. 1 posto di CTP con laurea in ingegneria a seguito della relativa procedura di mobilità (di cui al Decreto DA n. 40 del 1.6.2018) e che l'assunzione dell'avente titolo è prevista per il 1.1.2019;
9. di effettuare altresì la comunicazione prevista dall'art. 6-ter, comma 5 del D.lgs n. 165/2001 al sistema informativo di cui all'art. 60 del medesimo decreto, nonché apposita comunicazione ai competenti uffici della Regione Toscana;
10. di dare mandato al Settore Gestione delle risorse umane di attivare fin da subito e fermo restando quanto sarà stabilito con le Linee guida che saranno emanate dalla Regione Toscana, le procedure necessarie per l'acquisizione delle unità di personale previste dal PTFP allegato, nel rispetto dei limiti e delle modalità descritte in parte narrativa;
11. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara;
12. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di poter attivare quanto prima le procedure di mobilità interna e di mobilità esterna, stante la situazione di carenza di personale in cui versa l'Agenzia e comunque fermo restando quanto sarà stabilito dalla Regione Toscana con le apposite linee di indirizzo;
13. 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..

Il Direttore generale  
Ing. Marcello Mossa Verre\*

\* “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 24/09/2018
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 24/09/2018
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 24/09/2018
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 24/09/2018
- Guido Spinelli , Direttore tecnico in data 24/09/2018
- Marcello Mossa Verre , Direttore generale in data 24/09/2018

## **Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020**

### **Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2018**

#### **1. La riforma della pubblica amministrazione**

Con la Legge delega n. 124 del 7 agosto 2015 ha preso avvio la Riforma della pubblica amministrazione, che ha avuto seguito con numerosi decreti attuativi (ultimo in ordine di tempo il D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, con novità di rilievo in materia di programmazione delle assunzioni).

##### **1.1. La vigente normativa nazionale**

In merito alla pianificazione dei bisogni di personale si ricordano, innanzitutto, le norme pre-riforma, ed in particolare:

- l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- gli articoli 6 e 35 del D.Lgs.165/2001, come novellati dal D.Lgs. 75/2017, relativi alla necessità di procedere alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP), quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il comma 3 del medesimo art. 6 del D.Lgs.165/2001, in cui viene disposto che, in sede di definizione del Piano triennale di cui sopra, ciascuna Amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione;
- l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, come novellato dal D.Lgs.75/2017, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo articolo non possono assumere nuovo personale;
- gli artt. 30, 34 bis, 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001 , come novellati dal D.Lgs. 75/2017, in merito alle procedure di reclutamento del personale nella pubblica amministrazione;
- l'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della Legge 296 del 27.12.2006, relativamente al contenimento delle spese del personale;
- il D.lgs. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni a norma dell'art. 1, comma 7, della Legge 10.12.2014 n. 183" e smi;

##### **1.1.1. Il D.Lgs. 75/2017 e le relative Linee di indirizzo**

Come detto, l'ultima norma entrata in vigore (dal 22 giugno 2017) in materia di fabbisogno di personale è il D.Lgs. 75/2017, con il quale, a modifica del Testo unico del pubblico impiego D.Lgs. 165/2001:

- vengono mutate la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione della programmazione triennale delle assunzioni, ora denominata "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (PTFP);
- viene superato il vecchio concetto di "dotazione organica" basata sulla pianta organica, che viene sostituito con il "nuovo modello basato sui fabbisogni" per reclutare le professionalità effettivamente necessarie;
- vengono istituiti una Consulta nazionale e un Responsabile aziendale nei processi di inserimento delle persone con disabilità;

- viene superato il precariato storico con l'applicazione di un regime transitorio;
- vengono previste altre varie misure che fanno in modo che il Piano dei fabbisogni del personale costituisca un'occasione per ripensare l'organizzazione dell'ente e per individuare le effettive esigenze di professionalità superando le vecchie logiche meramente "sostitutive".

Attese dal settembre 2017, emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n 173 del 27.7.2018 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", nelle quali vengono approfondite le novità introdotte dal D.Lgs. 75/2017, finalizzate, come detto, a mutare la logica e la metodologia per una più moderna programmazione dei fabbisogni del personale.

## **1.2. Le vigenti norme regionali**

In materia di reclutamento si ricordano, innanzitutto, le Leggi della Regione Toscana n. 88 del 27.12.2016 "Legge di stabilità per l'anno 2017" e nn. 77/2017 e 78/2017 "Legge di stabilità per l'anno 2018", e Collegato.

Ultima, poi, in ordine di approvazione, la Legge Regionale Toscana n. 32 del 29 giugno 2018, avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di reclutamento speciale finalizzate al superamento del precariato. Modifiche alla L.R. 1/2009 in materia di capacità assunzionali e assegnazione temporanea dei dipendenti".

All'art. 4 della legge regionale da ultimo citata:

- viene disposto che la medesima legge è da applicarsi anche agli enti dipendenti della Regione di cui all'art. 50 dello Statuto, che possono procedere all'attivazione delle procedure speciali nel rispetto del Piano di fabbisogno di ciascun ente e nel limite delle risorse finanziarie utilizzabili;
- si rimanda, per gli enti dipendenti, a successiva "deliberazione della Giunta Regionale, da adottarsi entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della medesima legge regionale per la definizione di apposite linee di indirizzo inerenti l'attivazione delle procedure speciali di Reclutamento".

Con l'art. 5 viene poi integrata la L.R. 1/2009 con l'art. 22 bis "Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti" nel quale si dispone:

- che la Giunta Regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile.
- che la capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente.

## **1.3. Il nuovo PTFP – Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**

Secondo i nuovi indirizzi, il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito:

- in coerenza con le attività di programmazione e in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance, generali e specifici, in piena coerenza con la disciplina in materia di anticorruzione;
- coniugando l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- con criteri che *"meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, in quest'ultimo caso ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o*

di back office";

- con il supporto dei dirigenti di uffici dirigenziali generali, i quali "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- indicando le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, individuando le vere professionalità infungibili, nel rispetto della disciplina ordinamentale e dei vigenti limiti di spesa.

## 1.4. Il nuovo concetto di Dotazione organica

Dalla vecchia accezione della disciplina precedente si passa alla nuova visione di cui al D.Lgs. 75/2017.

Da "contenitore rigido" da cui partire per definire il piano assunzionale, nonché per individuare gli assetti organizzativi, si passa ad una nuova formulazione di Dotazione organica, da rimodulare nel Piano triennale del fabbisogno di personale, che si risolve nella spesa potenziale massima sostenibile e che non può essere superata dal Piano stesso.

## 2. La Dotazione organica di ARPAT

La dotazione organica in essere, rideterminata con decreto del Direttore Generale n. 4 del 19.01.2017, come modificato dal decreto del Direttore Generale n. 60 del 7.4.2017 e dal decreto del Direttore Generale n. 129/2017 è la seguente:

COMPARTO		DOTAZIONE VIGENTE -MODIFICATA 21.9.2017 (Allegata al decr 129/2017)
<b>Profili professionali</b>		
<b>Ruolo Sanitario</b>		
Collaboratore Prof.le Esp.	Ds	158
Collaboratore Prof.le San.	D	68
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>		<b>226</b>
<b>Ruolo Tecnico</b>		
Collaboratore Tec Prof.le Esp.	Ds	68
Collaboratore Tecnico Prof.le	D	147
Assistente Tecnico/Programmatore	C	40
Operatore Tecnico Coord Spec	Bs	4
Operatore Tecnico	B	3
Ausiliario Specializzato	A	
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>		<b>262</b>
<b>Ruolo Amministrativo</b>		
Collaboratore Amm Prof.le Esp	Ds	36
Collaboratore Amm Prof.le	D	23
Assistente Amm.vo	C	55
Coadiutore Amm Esperto	Bs	7
Coadiutore Amm	B	7
Commesso	A	
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>		<b>128</b>
<b>Totale COMPARTO</b>		<b>616</b>
<b>DIRIGENZA</b>		
<b>Totale RUOLO SANITARIO</b>		<b>52</b>
<b>TOTALE RUOLO PROFESSIONALE</b>		<b>3</b>
<b>TOTALE RUOLO TECNICO</b>		<b>6</b>
<b>TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO</b>		<b>9</b>
<b>Totale DIRIGENZA</b>		<b>70</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>686</b>

**Allo stato attuale la Dotazione organica dell'Agenzia risulta in deficit di 43 unità di personale di comparto (di cui 35 di categoria D) e di 6 unità di personale dirigenziale (vedi tabella di seguito), e il Piano triennale dei fabbisogni di personale, come esplicitato nel decreto, non riesce, stanti i limiti assunzionali normativi già ricordati (in particolare il limite del rispetto della spesa di personale dei due anni precedenti), a garantire la completa copertura dei posti vacanti necessari al mantenimento delle attività istituzionali.**

	VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO (al 15.9.2018)	POSTI VACANTI (al 15.9.2018)
Categoria D (livello iniziale e super)	500	465	-35
Categoria C	95	90	-5
Categoria B (livello iniziale e super)	21	18	-3
<b>Totale personale Comparto</b>	<b>616</b>	<b>573</b>	<b>-43</b>
<b>Totale Dirigenti</b>	<b>70</b>	<b>64</b>	<b>-6</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>686</b>	<b>637</b>	<b>-49</b>

**Occorre inoltre ricordare che, seppure in presenza di finanziamenti dedicati, la sola disponibilità di risorse economiche non è condizione sufficiente a permettere l'assunzione di personale, a causa dei limiti assunzionali di cui sopra.**

### **3. Il Piano delle attività per il 2018 – la Riorganizzazione - Il Piano di riassetto**

L'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 richiama, quale elemento guida del Piano triennale dei fabbisogni, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, pertanto, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

Ora, con la Legge 132/2016, entrata in vigore il 14.1.2017, è stata normata l'Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) ed è stato disciplinato l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA). Uno degli aspetti fondamentali previsti dalla [Legge 132/2016](#) (art. 9) è quello che definisce il concetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), finalizzati a determinare come debbano essere garantiti i Livelli Essenziali di Prestazione necessari per assicurare la Tutela Ambientale in modo omogeneo e uniforme sul territorio nazionale.

In virtù dell'applicazione della norma sopra menzionata, si è già attestato e si prevede come inarrestabile 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.

Con la Delibera del Consiglio del Sistema nazionale per la Protezione dell'Ambiente n. 33 del 4 aprile 2018, inoltre, si è approvato il "Programma triennale del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente 2018-2020" che stabilisce le principali linee di azione prioritarie del Sistema che le Agenzie sono tenute a contestualizzare o integrare in base al proprio territorio di competenza.

I Piani delle attività devono, per quanto sopra detto, tener conto della nuova impostazione di lavoro ma si scontrano anche con la diminuzione di risorse disponibili in Agenzia. Infatti i dati sul



personale a tempo indeterminato mostrano una flessione di 54 unità dal gennaio 2015 al gennaio 2018:

Unità di personale	Gennaio 2015	Gennaio 2016	Gennaio 2017	Gennaio 2018
<b>Comparto</b>	611	598	598	581
<b>Dirigenza</b>	90	77	70	66
<b>Totale</b>	701	675	668	647

ARPAT, peraltro, ha effettuato, ai sensi della DGRT n. 930/2014, un piano di riassetto con contestuale dichiarazione di sovrannumerarietà negli anni 2015 e 2016 riducendo, con i decreti n. 45/2015, n. 46/2015, n. 60/2015, e n. 4/2017, la propria dotazione organica. Le attuali esigenze funzionali dell'Agenzia, in quanto già penalizzate – come detto - in termini di risorse umane, non permettono di ipotizzare alcuna situazione di soprannumero e di eccedenza di personale per il triennio a venire.

#### **4. Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) in ARPAT**

Ai fini della predisposizione del PTFP di ARPAT ai sensi della normativa sopra citata è da tener presente che:

- il personale dirigente di ARPAT nell'ultimo decennio si è ridotto di circa il 28%, e che in proposito si ricorda il piano di riduzione del personale, ai sensi della DGRT n. 930/2014 – con i conseguenti pensionamenti di 16 dirigenti dichiarati eccedenti -, che prevedeva un numero di dirigenti a regime pari a 70 (dotazione organica DDG n. 4/2017, conseguenza del riassetto di cui sopra, poi modificata con DDG n. 129 del 21.9.2017), mentre attualmente ne sono in servizio attivo 61, e che sono previsti inoltre ulteriori 3 pensionamenti di dirigenti entro il 31.12.2019 e 2 pensionamenti entro il 31.12.2020, con evidenti difficoltà relativamente alla copertura degli incarichi dirigenziali;
- il personale di comparto, nell'ultimo decennio, si è ridotto di circa il 10,5% (per la maggior parte personale tecnico-sanitario), e che l'attuale organizzazione dell'agenzia necessita di un numero di dipendenti di comparto pari a 616 unità (come da decreto di approvazione della dotazione organica di cui al DDG 129/2017), mentre l'attuale dotazione effettiva di personale a tempo indeterminato è pari a 573 unità, e che sono inoltre previsti ulteriori 11 pensionamenti entro il 31.12.2019;
- attestandosi l'età media dei dipendenti dell'Agenzia, a causa delle limitazioni sul turn over e delle riduzioni prima citate, sui 51/52 anni per il comparto e sui 59 anni per i dirigenti, (pur essendo la problematica trasversale a tutte le Pubbliche amministrazioni), per ARPAT tale stato di cose, in rapporto allo svolgimento di determinate attività, risulta avere connotazioni ancor più critiche relativamente a quelle attività che necessitano di idoneità fisica specifica, quali il controllo (in quota) delle sorgenti emmissive industriali, le attività subacquee e, in generale, i campionamenti presso punti di monitoraggio remoti e in zone impervie. Occorre tener conto, inoltre, che l'impossibilità effettiva di reintegro di figure sia di comparto che dirigenziali ed il continuo depauperamento delle stesse per cessazione dell'attività lavorativa delle unità più esperte, non permette all'Agenzia il trasferimento delle competenze altamente specialistiche maturate dal personale;

- l'effetto di cui sopra sarà particolarmente impattante relativamente alle figure dirigenziali nei prossimi anni 2021-2022, quando si assisterà ad un pesante allontanamento dei dirigenti per sopraggiunti limiti anagrafici, per cui, senza un urgente turn over di personale, l'Agenzia arriverà ad una soglia critica a causa della carenza di personale.

#### **4.1 La situazione delle assunzioni residuali del Piano assunzioni 2016-2018**

Ultimo atto interno in ordine di tempo relativo alla programmazione assunzionale è il Programma triennale 2016-2018 del fabbisogno di personale di ARPAT di cui al decreto del Direttore generale n. 151 del 15.12.2016, come integrato dai decreti nn. 44 del 16.03.2017, 58 del 7.04.2017, 61 del 7.04.2017 e 129 del 21.9.2017.

In relazione alle assunzioni per l'anno 2017 previste nel Programma triennale del fabbisogno di personale 2016-2018 sopra citato, questa la situazione:

- le assunzioni residue di cui alla L. 68/1999 sono state regolarmente effettuate raggiungendo la prevista quota d'obbligo;
- un posto di Collaboratore amministrativo professionale esperto (DS) è stato trasformato in altro di categoria D, con conseguente rideterminazione della Dotazione organica al momento vigente;
- le 13 assunzioni di unità a tempo determinato (12 unità per il Progetto CAVE + 1 unità per il Progetto Nereide) sono state regolarmente effettuate unitamente all'assunzione di un'ulteriore unità assegnata alle attività della Marine Strategy;
- un posto di Programmatore per il Settore SIRA è stato coperto a seguito di procedura di mobilità esterna;
- n. 1 unità di Collaboratore amministrativo professionale per il Settore Gestione delle risorse umane, è stata reperita con procedura di trasferimento da altro ente per sostituzione di una unità già uscita nel 2017;
- per un posto di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo ingegneria ambientale per il Dipartimento di Siena, sono state espletate le procedure selettive a seguito di mobilità esterna che si concluderanno con l'assunzione prevista per il 1.1.2019.

Si attesta, inoltre, l'inserimento n. 2 unità di personale della Dirigenza sanitaria in posizione di comando da altri enti.

#### **4.2. L'attuazione della Legge 68/99**

E' costantemente ribadito dalla norma che la quota d'obbligo relativa alle assunzioni ai sensi della L. 68/1999 deve essere garantita dalle amministrazioni anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio.

Si ricordino, poi, gli articoli 39, 39 bis, 39 ter e 39 quater del D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente integrati e/o aggiunti dal D.Lgs. n. 75/2017, per l'istituzione della "Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità" e per la nomina, all'interno delle PP.AA. con più di 200 dipendenti, del "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità".

Con decreto del Direttore Generale n. 38 del 12/04/2018, si è proceduto, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Agenzia, alla nomina del Responsabile dei processi di inserimento sopra menzionato, nella persona del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane.

Si riassume, di seguito, la situazione relativa all'applicazione della L. 68/99 in ARPAT, situazione che attesta il rispetto della quota d'obbligo:

<b>Prospetto ex L.68/99 al 30/6/2018</b>	
Base imponibile	545
quota d'obbligo disabili ex art. 1 (7 % )	38
quota d'obbligo categorie protette ex art. 18 (1% )	5,4
n. dipendenti disabili in servizio	38
n. dipendenti categorie protette in servizio	5
Scoperture posti disabili	-----
Scoperture posti categorie protette	-----

### **4.3. Gli atti interni preliminari alla programmazione**

Nel rispetto di quanto previsto rispettivamente dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 e dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, di seguito si elencano i provvedimenti la cui adozione è stata preliminare a quella del Piano:

- il decreto del Direttore generale n. 49 del 23.03.2017, di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2017-2019, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- il decreto del Direttore Generale n. 6 del 31.1.2018, di Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2019-2020;
- le deliberazioni della Giunta regionale Toscana n. 139 del 21.2.2017 e n. 870 del 7.8.2017, relative al Piano della qualità e della prestazione organizzativa 2017, nonché la Deliberazione della GRT n. 201 del 6.3.2018, di approvazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa per l'anno 2018;
- i decreti del Direttore generale n. 22 del 5.3.2018 e n. 74 del 5.7.2018, relativi all'adozione del Piano di attività 2018, redatto in coerenza con la Deliberazione della GRT n. 1491 del 27.12.2017, di approvazione delle Direttive annuali ad ARPAT per l'anno 2018 e con le successive Delibere della GRT di modifica nn. 98/2018 e 880/2018.

## **5. Il Turn over e i limiti assunzionali**

### **5.1. I limiti statali**

Secondo le norme vigenti, i limiti assunzionali per questa Agenzia consistono:

- nel contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art.1, comma 557 quater, della L. 296 del 27.12.2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014);

- nel limite di spesa del 25% rispetto al costo del personale non dirigenziale cessato nell'anno precedente, ai sensi del comma 228 dell'art. 1 della 208/2015 (Legge di stabilità 2016), così come novellato dal D.L. 50/2017 convertito con L. 96/2017, che dispone che "per il calcolo delle capacità assunzionali per gli anni 2016-2017 e 2018, ai fini del reclutamento di personale di qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato, si dovrà considerare il limite di spesa del 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente";

Sono fatte salve le mobilità "neutre" di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, che prevede che *"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni organiche"*.

Con la previsione dell'art. 1, comma 563, della L. 205/2017:

- è stato recentemente disposto che *"nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle dotazioni organiche, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale, in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 1, della legge 28 giugno 2016 n. 132, e nelle more dell'adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'articolo 9, comma 3, della medesima legge, le regioni, valutata prioritariamente l'assegnazione temporanea di proprio personale, possono autorizzare le rispettive agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, per il triennio 2018-2020, a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle suddette attività, incrementando il turn over previsto a legislazione vigente nella misura massima del 25 per cento e individuando preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie."*

- è stato inoltre disposto che *"a tale fine, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale."*

Si ricordi poi anche il comma 564 del medesimo art. 1 della L. 205/2017, che dispone: *"per le finalità assunzionali di cui al comma 563, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dell'art. 34 bis del decreto legislativo 165/2001, le agenzie regionali per la protezione dell'ambiente possono utilizzare graduatorie di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, in corso di validità, banditi da altre agenzie regionali o da altre amministrazioni pubbliche che rientrano nel comparto e nell'area di contrattazione collettiva della sanità"*;

Con nota del 27 marzo 2018 il Direttore Generale di ARPAT ha inoltrato, ai competenti uffici della Regione Toscana, richiesta in merito all'applicazione della norma di cui all'art. 1, comma 563, della L. 205/2017, per l'incremento della percentuale di turn over prevista dalla legislazione vigente.

## **5.2. I limiti regionali**

ARPAT è ente dipendente della Regione Toscana insieme ad altri enti ed organismi insieme ad altri enti ed organismi di cui alla recente Legge regionale n. 44/2018.

Con delibera del Consiglio regionale n. 97/2017 è stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza regionale 2018 nella quale, al punto 5. "Indirizzi agli Enti strumentali e alle Società partecipate", viene disposto che:

*"Gli enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto regionale, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:*

- a) *il contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale;*
- b) *il raggiungimento del pareggio di bilancio*
- c) *l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi."*

In particolare, l'obiettivo di cui alla lett. a) "contenimento dei costi di funzionamento della struttura" è perseguito attraverso:

- il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2017. Inoltre si prevede per il triennio successivo il mantenimento al livello del 2016 della spesa per il personale. In particolare, a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale;
- altre misure di contenimento delle spese di funzionamento, che dispongono l'applicazione dell'art. 14, comma 4 ter, del DL 66/2014 in materia di collaborazioni ed incarichi di studio e ricerca;
- le disposizioni in materia di destinazione dell'utile.

La nota di aggiornamento al Documento di Economia e finanza regionale 2018 sopra menzionata è stata ulteriormente integrata con Delibera del Consiglio regionale n. 75 del 31.7.2018, che non ha peraltro apportato ulteriori modifiche alle disposizioni finanziarie relative agli enti dipendenti.

### **5.3. La mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001**

In merito all'istituto della mobilità tra enti, preme innanzitutto ricordare le norme portanti vigenti, ed in particolare:

- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, che dispone: *"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre pubbliche amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con l'indicazione dei requisiti da possedere ..omissis";*

- l'art. 1, comma 47 della Legge n. 311/2004 (Legge finanziaria 2005), che prevede: *"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche....omissis";*

- le deliberazioni della Corte dei Conti n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Sezione Piemonte e n. 80/2011/PAR della Sezione Lombardia, che hanno precisato che *la mobilità anche intercompartimentale, è ammessa in via di principio, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 311/2004, tra amministrazioni sottoposte a discipline limitative anche differenziate, in quanto modalità di trasferimento di personale che non dovrebbe generare alcuna variazione nella spesa sia a livello del singolo ente che del complessivo sistema di finanza pubblica locale e che perché possano essere ritenute neutrali (e, quindi, non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzione;*

Nelle more della predisposizione del Piano triennale delle assunzioni ai sensi della nuova norma,

con decreto del Direttore Amministrativo n. 27 del 19.4.2018 sono stati indetti, per le motivazioni ivi indicate, due avvisi ricognitivi di manifestazione di interesse alla mobilità tra enti per i profili professionali di Collaboratore tecnico professionale e di Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro; le domande pervenute saranno selezionate, previo espletamento della mobilità interna ai sensi del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale vigente, per i posti definiti nel Piano triennale dei fabbisogni del personale.

#### **5.4. La stabilizzazione del personale precario ai sensi del decreto Madia**

Negli ultimi anni diversi sono stati gli interventi di stabilizzazione dei precari in regime transitorio, l'ultimo dei quali ha avuto inizio con il medesimo D.Lgs. n. 75/2017, di modifica ed integrazione al D.Lgs. 165/2001. All' art. 20 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" rispettivamente ai commi 1, 2, 3 e 8 viene disposto che:

- le amministrazioni, al fine di superare il precariato e ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che posseda i requisiti di cui al medesimo comma;
- nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda tutti i requisiti di cui al medesimo comma;
- ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti con le modalità ivi descritte;
- le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;

Con la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 23.11.2017 sono stati, poi, forniti "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

In particolare, il punto 3.2.2 della circolare sopra menzionata precisa che:

- l'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria. Tuttavia, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure previste dall'art. 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Si ricorda infatti che, secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione il divieto di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018, e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo;
- appare opportuno che le amministrazioni, anche ove intendano avviare le procedure di cui all'art.

20 già a partire dal primo gennaio 2018 e comunque prima dell'adozione del piano dei fabbisogni o della scadenza del suddetto art. 22, operino comunque una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure;

- è opportuno che le amministrazioni adottino in ogni caso un atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui diano evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e definiscano le ragioni delle loro scelte con riferimento all'*an*, al *quomodo* e al *quando*. Si ritiene fondamentale stabilire preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone la dovuta pubblicità;

- in presenza di soli soggetti in possesso dei requisiti previsti dal comma 1 dell'art. 20, nel caso in cui le amministrazioni si siano determinate all'avvio delle procedure di reclutamento speciale e abbiano disponibilità finanziarie adeguate, sarebbe opportuno che le stesse ricorressero alle modalità di cui al comma 1 dell'art. 20.

## **6. Il lavoro Flessibile in ARPAT**

Distribuite su quattro diversi progetti ("Contrasto all'illegalità", "Marine Strategy", "NEREiDE" e "CAVE"), sono attualmente in servizio presso ARPAT n. 21 unità di personale a tempo determinato, delle quali n. 11 già interessate da provvedimenti di proroga del contratto e 5 in attesa di stabilizzazione.

### **6.1. Il Progetto speciale per il Contrasto all'illegalità e la stabilizzazione delle unità impiegate**

Approvato con DGRT n. 250 del 31.3.2014 e recepito in Agenzia con Decreto del Direttore generale n. 53 del 9.4.2014 nell'ambito del Piano annuale delle attività 2014 (approvato con DGRT n. 188/2014), il Progetto speciale per il Contrasto dell'illegalità è finalizzato al potenziamento dei controlli indirizzati al contrasto della diffusione dell'illegalità, per quanto di competenza di ARPAT.

Si richiamano, a tal proposito:

- il decreto del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane n. 144/2014 di presa d'atto delle suddette assunzioni a tempo determinato (di cui ai precedenti decreti dirigenziali nn. 94/2014 e 99/2014);

- il decreto del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane n. 76 del 28.7.2017 con cui, ai sensi del comma 8 del medesimo art. 20 del D.Lgs n. 75 del 25.5.2017, sono stati prorogati i contratti di lavoro di cinque dipendenti a tempo determinato, che parteciperanno alle procedure di cui al comma 1 dell'art. 20 del D.Lgs n. 75 del 25.5.2017, e fino alla conclusione delle medesime;

Effettuata la ricognizione, di cui al punto 3.2.2 della circolare n. 3/2017 sora menzionata, del personale interessato alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, si è proceduto ad individuare i soggetti interessati nelle cinque unità di personale con profilo di Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, assunte nel 2014 per il Progetto per il contrasto alla diffusione dell'illegalità di cui alla delibera della Giunta regionale Toscana n. 250/2014, ed è stato verificato che, secondo la normativa vigente, le cinque unità sopradette sono le uniche unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 per le quali sia possibile procedere con la procedura di stabilizzazione presso ARPAT.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 20 prima menzionato, in relazione ai limiti finanziari da applicarsi per il superamento del precariato, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini della stabilizzazione del personale precario possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo

indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Al sopra citato art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 si dispone inoltre che gli enti procedenti prevedono nei propri bilanci *"la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto art. 9, comma 28."*

Riguardo alle modalità di svolgimento della procedura di stabilizzazione, la circolare n. 3/2017 prima citata prevede che le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista nell'art. 30 del D.lgs. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all'avvio delle relative procedure. Rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è pertanto necessario adempiere a quanto previsto dall' art. 34 bis del D.lgs. 165/2001. Per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato di cui trattasi è possibile procedere all'assunzione diretta di cui al comma 1 dell'art. 20, avendo i medesimi già partecipato a pubblica selezione per titoli per posti di tempo determinato presso l'ente dalla cui graduatoria sono stati assunti.

## 6.2. La Marine Strategy

Per la Marine Strategy sono da ricordare, innanzitutto:

- il D.Lgs. n. 190 del 13.10.2010 di “Attuazione della direttiva 2008/56/CE”, che istituisce un quadro per l'azione comunitaria nel campo della politica per l'ambiente marino;
- 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 per l'attuazione della strategia marina di cui al D.lgs. 190/2010 sopra menzionata;
- la relativa Convenzione sottoscritta, in data 19.12.2014, da ARPA Liguria in nome e per conto di ARPA Liguria, ARPA Toscana, ARPA Lazio, ARPA Sardegna, ARPA Campania.
- il decreto del Direttore Generale n. 105 del 22.6.2015 di “Approvazione di 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. n. 190/2010 di recepimento della Direttiva Quadro 2008/56/CE sulla Strategia Marina”, con il quale viene approvato il Protocollo d'intesa fra le Regioni menzionate e viene dato atto che l'art. 8 del Protocollo medesimo prevede il rimborso delle spese sostenute da ARPAT per l'effettuazione delle attività previste dal POA (Piano operativo della attività) e dettagliate nella tabella allegata al decreto medesimo.

Successivamente, in attuazione di quanto sopra, con decreto del Direttore Generale n. 100 del 29.10.2015 è stata indetta la selezione pubblica per l'assunzione a tempo determinato delle unità di personale richieste, e con decreti del Direttore Generale n. 27/2016, n. 31/2016, n. 33/2016, n. 35/2016, e n. 44 del 16.3.2017 sono state assunte con incarichi a tempo determinato in scadenza il 31.12.2017, le seguenti figure professionali, attualmente in servizio:

per il Settore Laboratorio dell'AV Costa (con sede a Livorno):

- n. 2 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 1 per la sede di Piombino e 1 per la sede di Livorno).

Con la delibera della Giunta Regionale Toscana n. 1044 del 2.10.2017, di Approvazione dell'addendum all'accordo da stipulare con il Ministero dell'ambiente e con le Regioni è stata fissata quale data di termine dell'addendum quella del 31 dicembre 2017, data di scadenza del protocollo d'intesa.

In seguito, in data 20.9.2017, in occasione della riunione della Commissione di coordinamento e Verifica di cui all'art. 3 dell'accordo quadro con le Regioni costiere del 18.12.2014, i rappresentanti del MATTM e delle regioni interessate hanno assunto la determinazione di rinnovare per gli anni 2018-2020 le medesime attività, già affidate alle ARPA, comprensive anche della componente relativa alle Direttive 92/43/CE e 2009/147/CE prevista dal citato Addendum del 27.7.2017.

Con decreto del Direttore Amministrativo n. 104 del 22.12.2017 si è proceduto, quindi, alla proroga dei contratti a tempo determinato delle cinque unità di personale attualmente impiegate per l'attuazione della Marine Strategy, per il periodo massimo di tre anni attualmente consentito dalla normativa vigente.

E' da precisare che il personale attualmente impiegato per la Marine Strategy non risulta in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 per la stabilizzazione, essendo stato assunto a partire dalla primavera del 2016.

### **6.3 Il Progetto NEREiDE**

Con decreto del Direttore Generale n. 139 del 17.11.2016 è stato preso atto del "Contratto di sovvenzione n. LIFE 15 ENV/IT/000268 sottoscritto dall'Università degli Studi di Pisa e dalla Commissione Europea, di cui ARPAT è partner beneficiario, che regola la realizzazione del Progetto LIFE NEREiDE "Noise Efficiently Reduced by RecycleD pavEments" nell'ambito dello strumento finanziario LIFE PLUS, per l'arco temporale 1.9.2016 – 31.3.2020". Nel citato decreto si prevedeva che le attività del progetto sarebbero state svolte da personale dell'Agenzia con affiancamento di n. 1 unità di personale a tempo determinato.

Con decreto del Direttore Amministrativo n. 92 del 19.12.2016 si è proceduto, pertanto, all'indizione di una selezione pubblica per titoli e colloquio per l'assunzione dell'unità di personale in questione, e con decreto del Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane n. 20 del 21.2.2017 è stata approvata la graduatoria della selezione medesima ed è stata disposta l'assunzione in servizio della vincitrice, entrata a tempo determinato il 1.3.2017 con contratto biennale fino al 28.2.2019.

Anche l'unità di personale di cui sopra non risulta in possesso dei requisiti previsti per la stabilizzazione.

### **6.4. Il Progetto CAVE**

Per il Progetto Cave sono da citare le delibere della Giunta Regionale Toscana n. 151 del 1.3.2016, avente ad oggetto " Piano strategico regionale 2016-2020 per la sicurezza sul lavoro", n. 458 del 17.5.2016, avente ad oggetto il "Piano biennale straordinario per la sicurezza nella lavorazione del marmo", e n. 945 del 27.9.2016, avente ad oggetto le "Linee di sviluppo tecnico "Progetto speciale cave", con le quali sono state gettate le basi per l'attuazione del progetto che ha come fine l'azione

integrata sul territorio delle Alpi Apuane in relazione al “Piano straordinario per la sicurezza nella lavorazione del marmo nel distretto Apuo-Versiliese”.

Con la delibera della GRT n. 945/27.9.2016 prima menzionata, ARPAT è stata autorizzata al reclutamento di 12 unità di personale per la realizzazione del suddetto progetto, e veniva dato atto che alle risorse necessarie alla copertura finanziaria delle spese relative alle assunzioni del personale di cui sopra, avrebbe provveduto la Regione Toscana con appositi stanziamenti del bilancio di previsione.

Le unità di personale necessarie, stanti le esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale e in attuazione di quanto disposto dal D.lgs. 101/2013 in materia di assunzioni di personale nonché dall'art. 36 del D.lgs. 165/2001, sono state reperite tra gli idonei collocati in graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato per il medesimo profilo professionale approvate da altre pubbliche amministrazioni.

Attualmente sono in servizio con contratto a tempo determinato in scadenza il 31.12.2018, a seguito delle dimissioni di 2 unità, le seguenti figure professionali:

- 7 unità di Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione e nei luoghi di lavoro delle quali 5 presso Massa e 2 presso Pietrasanta
- 1 unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Biologia presso Massa;
- 1 unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Geologia presso Massa;
- 1 unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Informatico presso la Direzione, Settore SIRA.

## 7. Le Progressioni Economiche Verticali

In merito alla disciplina delle progressioni economiche si ricordano:

- l'art. 24 del D.Lgs. 150/09, così come novellato dall'art. 16 del D.lgs. 74/2017, nel quale si dispone che *"ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1 gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni."*

- l'art. 62 del medesimo decreto che, modificando l'art. 52 del decreto legislativo 165/2001, dispone che *"...omissis...Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore...omissis"*.

Da citare poi l'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, che dispone: *"Per il triennio 2018-2020, 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 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva"*

*di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del decreto legislativo 165/2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."*

Come "norma" interna è da citare l'Accordo quadro in materia di sviluppo professionale del personale del comparto approvato con decreto del Direttore Generale n. 152 dell'1.12.2017, nel quale, al paragrafo Progressioni verticali interne, è previsto che:

*"- per quanto concerne le progressioni verticali interne fra categorie diverse, le disposizioni introdotte dagli artt. 24 e 62 del D.lgs 150/2009 stabiliscono che possano avvenire soltanto tramite concorso pubblico, con riserva dei posti non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, ovvero mediante scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici già espletati. Per il triennio 2018-2020, inoltre, ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, possono essere attivati, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive riservate (20% dei posti previsti nei Piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria) fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;*

*- l'Amministrazione attiverà le procedure di selezione per progressioni verticali interne (tra categorie e livelli economici all'interno della categoria) nel numero massimo possibile, nell'ambito dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, secondo le condizioni e le modalità che saranno previste dalle norme, dalle linee guida ministeriali e dal CCNL di prossima sottoscrizione".*

Pertanto, come previsto nell'Accordo sopra menzionato, ARPAT provvederà ad attivare le procedure di progressione economica verticale interna per n. 1 posto di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Chimica per l'anno 2018 e n. 2 posti di Collaboratore professionale sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro per l'anno 2019, riservandosi la definizione dei profili professionali degli ulteriori posti per l'anno 2020.

---

## **8. Attività aggiuntive richieste ad ARPAT**

Vengono di seguito brevemente descritte le attività che, in aggiunta a quelle stabilite dalla vigente Carta dei Servizi e delle Attività, sono richieste all'Agenzia sia in attuazione di progetti promossi dalla Regione Toscana, sia in seguito all'entrata in vigore di nuove normative che attribuiscono al Sistema Nazionale per Protezione Ambientale (SNPA), e ad ARPAT stessa, nuovi compiti; oltre alla descrizione sintetica, viene riportata anche una stima preliminare delle risorse necessarie per far fronte ai nuovi carichi di lavoro che ne derivano (unità di personale o FTE, full time equivalent).

### **8.1. Nuove attività**

- **Redazione dell'Inventario Regionale delle Sorgenti di Emissione (IRSE)** relativo all'anno 2015 - Pur essendo in elaborazione, da parte del Settore regionale competente, l'atto di impegno delle risorse pari a 207.000,00 euro, tale somma dovrà essere interamente destinata alla copertura finanziaria dell'affidamento, a ditta esterna specializzata, delle attività di aggiornamento dati IRSE. Seppure sia stata infatti ipotizzata, da parte del settore regionale, l'attribuzione di risorse per una

assunzione a tempo determinato, a causa dei vigenti limiti assunzionali risulta impossibile per ARPAT effettuarla. Infatti lo spazio occupazionale consentito dal quadro normativo vigente rispetto alle assunzioni a tempo determinato risulta essere totalmente esaurito, soprattutto in relazione alle unità di personale assunte per lo svolgimento dei vari progetti regionali in svolgimento. Occorre tra l'altro precisare che la normativa che regola le assunzioni a tempo determinato impone che gli operatori svolgano esclusivamente attività proprie del progetto da cui la loro assunzione origina, senza quindi possibilità di dedicarle ad attività ulteriori. Il fabbisogno di ARPAT in termini di personale per gestire le attività previste per la redazione dell'IRSE e garantire le stesse nel futuro si attesta al minimo in una 1 unità di personale CTP con idonea professionalità.

**- PdL della Regione Toscana recante Disciplina in materia di emissioni odorigene** - Il D.Lgs. 15.11.2017, n. 183 ha introdotto nel D.Lgs n. 152/2006 l'art. 272 bis (Emissioni odorigene), disponendo che, nell'ambito della normativa regionale o delle autorizzazioni, possano essere previste misure per la prevenzione e la limitazione delle emissioni odorigene degli stabilimenti che rientrano nel campo di applicazione del Titolo I di cui alla Parte Quinta del citato D.Lgs. n. 152/2006. Nelle more dell'attuazione di quanto sopra previsto, la Regione sta predisponendo una bozza di PdL di "Disciplina in materia di emissioni odorigene", che prevede una serie di attività il cui svolgimento sarà demandato ad ARPAT, in particolare l'effettuazione dei controlli e delle ispezioni secondo quanto prescritto nei provvedimenti autorizzativi e in caso di segnalazioni di disturbo olfattivo .

La possibilità di un'applicazione efficace della futura legge implica:

- l'adeguamento delle risorse strumentali
- l'inserimento di risorse umane da dedicare alle attività relative al campo di applicazione della LR e e loro formazione
- la definizione di una tempistica per i due punti precedenti

Di seguito vengono schematizzate le necessità in termini di personale FTE da parte di ARPAT (elencata tra un minimo - dotazione di base - e un massimo - dotazione che permette la presenza di tutte le tecnologie in uso in Italia - per introdurre nella propria organizzazione una nuova attività di supporto tecnico e di controllo finora non regolamentata in Toscana da alcuna normativa:

1 - Caratterizzazione chimica qualitativa e quantitativa, finalizzata alla determinazione della composizione della miscela di sostanze che determinano l'odore:

- 2 FTE per campionamenti con attrezzatura specialistica;
- 1 FTE aggiuntiva nel caso di acquisizione di autolaboratorio mobile con strumentazione dedicata.

2 - Analisi in olfattometria dinamica secondo la norma UNI EN 13725:

- personale per il campionamento : approx 0,20 FTE per Dipartimento
- personale per il laboratorio olfattometrico: 2 FTE
- personale per la costituzione del panel: ARPAT al momento non dispone di personale sufficiente per costituire un idoneo panel a causa dell'età dei dipendenti. Occorre probabilmente attivare collaborazioni onerose con università o altro

3 - Utilizzo di metodologie senso-strumentali o "Nasi Elettronici": Personale: 1-2 FTE per la gestione strumentale + personale sul territorio a supporto dei comuni (0,2 FTE per dipartimento)

4 - Monitoraggio di parametri surrogati:

Utilizzo di strumenti in campo per evidenziare sostanze chimiche odorigene (ad esempio idrogeno solforato o ammoniaca) o non odorigene (ad esempio metano da discariche) che possano essere considerate "traccianti" nell'ambito della miscela odorigena associata all'emissione oggetto di valutazione: Personale: 1 FTE

5 - Field inspection

Il monitoraggio sistematico del disturbo olfattivo può essere effettuato secondo norma 16841-1:2017 tramite un panel di esaminatori. Personale: costituzione di un panel di esaminatori, almeno 20 unità di personale addestrato.

Le prime quattro modalità prevedono l'utilizzo di strumentazione e l'impiego di personale per la gestione, la quinta prevede prevalentemente l'impiego di personale.

- **Premi energetici per la produzione di energia elettrica di impianti alimentati a biomasse** - La pubblicazione del Decreto del MATTM del 14 aprile 2017, che disciplina le condizioni di accesso all'incremento dell'incentivazione prevista dal Decreto 6 luglio 2012 per la produzione di energia elettrica di impianti alimentati a biomasse, tra le altre disposizioni disciplina le condizioni di accesso al premio per gli impianti alimentati a biomassa che soddisfano determinati requisiti di emissione in atmosfera (cfr. Art. 8. c. 7 – DM 6 luglio 2012) e dispone che le Agenzie Regionali e Provinciali per la Protezione dell'Ambiente effettuino una comunicazione al GSE inerente gli esiti delle verifiche propedeutiche all'accesso al premio. Il gestore dei servizi energetici (GSE) ha fornito all'SNPA l'elenco degli impianti alimentati a biomassa suddivisi su base regionale, che tenuto conto delle dichiarazioni effettuate dagli operatori al GSE in fase di istruttoria, avrebbero avanzato richiesta al GSE di accesso al premio sull'incentivo erogato. In Toscana 17 impianti hanno formulato tale richiesta. L'attività demandata ad ARPAT per l'erogazione di questi controlli necessita di 1 FTE.

- **Incentivi impianti geotermici** - Il DM 29 marzo 2018 "Modalità di verifica delle condizioni per il riconoscimento, nell'ambito degli schemi di incentivazione alle fonti energetiche rinnovabili, di premi e tariffe speciali per gli impianti geotermici che utilizzano tecnologie avanzate con prestazioni ambientali elevate" assegna ad ARPAT la verifica dei requisiti e dei seguenti compiti:

- gestione delle domande;
- gestione contatti con il GSE;
- gestione dei costi da imputare al richiedente, relativi alle attività di controllo e misura dei requisiti;
- calcolo del premio.

In considerazione che ENEL GP ha già presentato due istanze di accesso agli incentivi, diventa urgente implementare la dotazione di ARPAT con idonee figure professionali, come evidenziato al punto precedente, che sommandosi con le attività INO in seno al Monitoraggio e controllo di impianti geotermici previsto nell'accordo geotermia di cui alla DGRT n. 1491/2017 (all. C) necessiterebbe di almeno 1 unità di personale specialistica.

- **Progetto sicurezza area portuale Livorno** - E' in fase di attivazione un progetto, promosso dalla Regione Toscana, finalizzato a rendere maggiormente efficace il sistema dei controlli sulla sicurezza del lavoro e in materia di rischio industriale (in attuazione della c.d. Direttiva Seveso) nell'area portuale di Livorno.

Sono previsti:

- una migliore integrazione fra i controlli effettuati dagli enti competenti (D.Lgs. 105/2015), fra cui ARPAT, sugli stabilimenti a rischio di incidenti rilevanti e quelli afferenti al D.Lgs 81/2008, attraverso la condivisione delle informazioni e la preventiva, chiara e documentata individuazione degli ambiti di intervento delle normative, per garantire la copertura di tutte le problematiche di sicurezza (industriale e del lavoro) tipiche delle attività svolte nell'area;
- la predisposizione, anche grazie ad ispezioni con carattere conoscitivo, di *linee guida* sulle migliori pratiche da prendere a riferimento per l'effettuazione di operazioni di impianto discontinue o saltuarie (anche in occasione di manutenzione o bonifica degli impianti) che, per essere condotte in sicurezza, necessitano di particolari attenzioni, di un'attenta pianificazione delle varie fasi e di esecuzione secondo apposite procedure.

Attualmente il Settore Rischio Industriale di ARPAT, struttura che ha in carico tale tipo di attività di controllo per circa quaranta aziende su tutto il territorio regionale, unitamente a numerosi altri compiti da svolgere, ha in organico soltanto 4 operatori specializzati, coordinati da una Dirigente responsabile.

Nell'ottica di implementare i controlli, in una o più delle modalità sopra descritte, si ritiene indispensabile potenziare l'organico della struttura di almeno un'ulteriore unità di personale specializzato.

- **Osservatori ambientali per grandi opere** - Il monitoraggio e le verifiche di ottemperanza alle prescrizioni impartite a conclusione della Valutazione di impatto ambientale delle principali opere di interesse nazionale e regionale può essere affidato ad appositi organismi (gli osservatori ambientali), la cui istituzione e il cui funzionamento hanno finalmente ricevuto più certa sanzione nel quadro normativo con il D.Lgs. n. 104/2017 e con la L.R. n. 25/2018. In Toscana sono attualmente attivi 6 osservatori, di cui 2 istituiti nel 2018. La finalità della norma è quella di innalzare il livello dei controlli ambientali nelle varie fasi di realizzazione delle opere, al fine di contribuire al minor impatto delle opere stesse, nel rispetto delle norme e delle prescrizioni impartite dalle Autorità competenti. Per far fronte a tale esigenza, in parte nuova ed in potenziale estensione, è necessario consentire un'implementazione straordinaria del personale ARPAT, soggetto che in tutti questi osservatori svolge un ruolo tecnico essenziale affinché tali organismi possano svolgere i compiti loro assegnati. Tenuto conto che la normativa pone a carico del proponente l'opera (privato) il finanziamento dell'osservatorio, è necessario da una parte garantire che tale gettito (per la quota relativa all'attività di ARPAT) rimanga nell'esclusiva disponibilità dell'Agenzia, dall'altro consentire un aumento delle unità di personale di comparto (CTP) a ciò dedicate, nella misura al momento ipotizzabile di 2 + 3 unità da attivare in relazione ai nuovi osservatori che verranno istituiti dalle Autorità competenti.

- **Educazione ambientale** - La Legge 132/2016 assegna al SNPA, oltre alle principali funzioni tecniche, anche attività di educazione ambientale, attività che in ARPAT veniva svolta all'origine ma successivamente smantellata e non più praticata a seguito di riorganizzazione. Tale attività, dismessa in ARPAT da almeno un decennio, è nuovamente demandata all'Agenzia attraverso la progettazione e la realizzazione di iniziative e supporto ad attività di educazione ambientale negli istituti scolastici e nelle università. Sono da prevedere, per la riattivazione di questa attività, il reclutamento e la formazione di 3 unità di personale.

## 8.2. Attività già in essere con eventualità di prosecuzione

- Il **“Progetto speciale Cave”** di cui alla delibera della Giunta regionale Toscana n. 945 del 27.9.2016 (termine 31.12.2018) ha necessitato, per il corretto svolgimento quali-quantitativo delle attività, dell'assunzione a tempo determinato di n. 10 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale con vari indirizzi (inizialmente 12 unità, di cui 2 cessate), con scadenza 31.12.2018; dai resoconti mensili ed annuali di avanzamento risulta che le attività demandate all'Agenzia sono state pienamente corrisposte. Un'eventuale prosecuzione del progetto dovrebbe basarsi sulla medesima quantità di personale, senza per questo incidere sulla capacità assunzionale dell'Agenzia.

- **Attuazione della Direttiva Europea 2008/56/CE sulla Strategia Marina** recepita con D.Lgs. 190 del 13/10/2010 - Per la Marine Strategy”, a seguito della proroga fino al 31.12.2020 del progetto sono state prorogate fino alla scadenza del periodo massimo di tre anni attualmente consentito dalla normativa vigente n. 5 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico-professionale ad indirizzo chimico e biologico. Un'eventuale prosecuzione del progetto dovrebbe basarsi sulla medesima quantità di personale, senza per questo incidere sulla capacità assunzionale dell'Agenzia.

- **Direttiva Habitat - Attuazione della Direttiva Europea 2008/56/CE sulla Strategia Marina** - A seguito della proroga fino al 31.12.2020 del suddetto progetto, oltre alle attività sinora espletate

nell'ambito del citato Accordo è emersa la necessità di garantire attività di monitoraggio relativo alle specie e habitat delle Direttive Habitat ed Uccelli ricomprese nei Programmi di monitoraggio di cui al DM 11 febbraio 2015, n. 22, per cui ai Programmi Operativi delle attività 2018-2019-2020 saranno aggiunti moduli di monitoraggio relativi alle Direttive 92/43/CE Habitat e 2009/147/CE Uccelli. Un'eventuale prosecuzione del progetto rende ancor più necessaria la conferma del numero di unità di personale sopra ricordato.

**Per concludere circa la tematica delle attività aggiuntive, si evidenzia che la sommatoria delle necessità minime di personale di comparto da adibire allo svolgimento delle stesse corrisponde, limitatamente a quelle di nuova attivazione, a 27 unità (a cui aggiungere, per quelle degli osservatori finanziate da privati, altre 5 unità). Per l'espletamento delle attività in essere con eventualità di prosecuzione, necessiterebbero ulteriori 15 unità.**

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI - 2018-2020										
COMPARTO	Categoria	2018 con prosecuzione nel 2019			2020		STABILIZZAZIONI	PEV		
		TEMPO INDETERMINATO ASSUNZIONI RESIDUE 2017	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO		2018	2019	2020
<b>Ruolo Sanitario</b>										
Collaboratore Professionale Sanitario Esperto	Ds									
Collaboratore Professionale Sanitario	D		8		1		5	1		
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>			<b>8</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	<b>1</b>		
<b>Ruolo Tecnico</b>										
Collaboratore Tecnico professionale Esperto	Ds									
Collaboratore Tecnico professionale	D	1	11	4	4	1				
Assistente Tecnico/Programmatore	C									
Operatore Tecnico Specializzato	Bs									
Operatore Tecnico	B				3					
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>		<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>				
<b>Ruolo Amm.vo</b>										
Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto	Ds									
Collaboratore Amministrativo Professionale	D								2	
Assistente Amministrativo	C									
Coadiutore Amministrativo Esperto	Bs									
Coadiutore Amministrativo	B									
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>										
<b>Totale Comparto</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b> (profili da definire)
<b>DIRIGENZA</b>					<b>2020</b>					
					TEMPO INDETERMINATO					
Dirigente Biologo					1					
Dirigente Chimico					2					
Dirigente Ambientale (con Laurea in Ingegneria)					1					
<b>Totale Dirigenza</b>					<b>4</b>					
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b> (profili da definire)
Tabella riepilogativa delle unità di comparto a tempo indeterminato con profili e sedi di assegnazione										
DIPARTIMENTI	Assunzioni 2018 con prosecuzione nel 2019	profilo	Assunzioni 2020	profilo	stabilizzazioni	profilo				
Dipartimento Arezzo	1	TPA			1	TPA				
Supporto Tecnico Arezzo			1	CTP ingegnere						
Supporto Tecnico Empoli	1	CTP geologo								
Dipartimento Firenze	1	TPA per Emissioni								
SL Mugello					1	TPA				
Dipartimento Grosseto	1	TPA								
Dipartimento Livorno	1	TPA per Emissioni			1	TPA				
Dipartimento Lucca	2	TPA								
Supporto Tecnico Lucca	1	CTP chimico								
Dipartimento Massa			1	TPA per Emissioni						
Supporto Tecnico Massa			1	CTP geologo						
Dipartimento Pisa	1	TPA								
Supporto Tecnico Pisa	1	CTP chimico								
Dipartimento Pistoia					1	TPA				
Supporto Tecnico Pistoia	1	CTP geologo								
Dipartimento Prato					1	TPA				
Supporto Tecnico Prato	1	CTP chimico								
Supporto Tecnico Siena	1	CTP ingegnere (P.A. 2017)								
<b>Totale Dipartimenti</b>	<b>13</b>		<b>3</b>		<b>5</b>					
STRUTTURE	Assunzioni 2018/19	profilo	Assunzioni 2020	profilo	stabilizzazioni	profilo				
VIA VAS	1	CTP geologo								
SAF AVC			1	CTP fisico						
Modellistica AVC	1	CTP ingegnere								
LAB FI AVC	2	CTP chimico	1	OT						
UO RAM AVC			1	CTP fisico-chimico						
LAB LI AVL	2	CTP chimico	1	OT						
Geotermia (GR) AVS	1	TPA per Emissioni								
LAB SI AVS			1	OT						
<b>Totale Strutture</b>	<b>7</b>		<b>5</b>							
<b>Totale generale</b>	<b>20</b>		<b>8</b>		<b>5</b>					