



Decreto del Direttore generale nr. 137 del 18/07/2023

Proponente: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

Settore Gestione risorse umane

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

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

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Cristina Martines

Estensore: Dott.ssa Alessandra Staderini

Oggetto: Approvazione delle modifiche al paragrafo 3.3 e relativi allegati (nn. 4, 5, 6 e 7) del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Annualità 2023

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" paragrafo 3.3 e relativi allegati (nn. 4, 5, 6 e 7) del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Annualità 2023	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

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

Il Direttore generale

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

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

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

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agazia (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'Agazia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 62 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) 2023-2024-2025;

Dato atto, altresì, che:

- con decreto del Direttore generale nr. 209 del 15/12/2022 è stato adottato il bilancio preventivo economico annuale 2022 e pluriennale 2022-2024;
- che con decreto del Direttore generale nr. 94 del 17/05/2023 è stato adottato il bilancio di esercizio 2022;

Ricordato che ARPAT con la deliberazione della GRT n. 288 del 20.03.2023 è stata autorizzata (in applicazione dell'art. 1, comma 563, L.205/2017, così come modificato dall'art. 32 bis, comma 1, lett. a) e b) del D.L. 21.3.2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla L. 20.5.2022 n.51) alla maggiorazione del 25% della capacità assunzionale per il triennio 2022/24 (in deroga ai relativi ordinari limiti), a seguito della quale potranno essere assunte negli anni 2023/2024 e con possibile effetto anche sull'anno 2025, 15 unità di personale da destinare alle attività di monitoraggio e controllo ambientale (Allegato 7). Tuttavia, tali assunzioni potranno essere effettuate, solo previa ulteriore autorizzazione regionale alla deroga al rispetto del limite di spesa del personale 2016, previsto dalla Nota di Aggiornamento al DEFR 2023;

Considerato che, successivamente all'adozione del sopra citato decreto n. 62 del 31.03.2023 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-25:

- per l' annualità 2023, sono emerse:
 - la necessità di procedere all'assunzione, mediante scorrimento della relativa graduatoria concorsuale di ARPAT, di n. 2 unità di Dirigente Ingegnere da assegnare rispettivamente al Settore Geotermia dell'AV Sud e al Dipartimento di Piombino e, ai fini del rispetto della capacità assunzionale, l'assunzione delle suddette 2 unità dirigenziali va a sostituire nella programmazione per l'anno 2023 la previsione di assunzione di altrettante unità di Dirigente ambientale;
 - la previsione di ulteriori 10 cessazioni di personale in profili professionali di comparto, di cui una per vincita concorso presso altro ente (con conservazione del posto per la durata del periodo di prova) e 9 cessazioni conseguenti all'inquadramento del medesimo personale in profili dirigenziali per scorrimento di graduatorie concorsuali, anch'esse con previsione di conservazione del posto per la durata del periodo di prova;
 - la necessità di prevedere, stante la notevole carenza di personale tecnico - sanitario presso il Settore Rischio industriale, l'assunzione nell'anno 2023 di una unità di Tecnico della prevenzione in sostituzione di una unità già prevista nel medesimo anno con profilo professionale di Specialista della comunicazione, assunzione che viene pertanto

spostata all'anno 2024;

- per l'annualità 2024 è emersa la necessità di prevedere l'assunzione, sulla base del turn over 2023, di 7 Collaboratore tecnico professionale, 1 Assistente Tecnico e 1 Coadiutore Amministrativo Senior;

Considerato pertanto opportuno aggiornare le previsioni assunzionali del decreto del Direttore generale n. 62 del 31.03.2023 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-25 con riferimento alle annualità 2023 e 2024 come dettagliato nell'allegato 4 al PIAO, dando atto che le unità di personale previste utilizzando la capacità assunzionale derivante dalla cessazione di personale di comparto collocato, come sopra precisato, in conservazione del posto per la durata del periodo di prova, vengono inserite nel piano (in quanto in caso di superamento del periodo di prova la cessazione è retrodatata alla data di inquadramento) ma la relativa assunzione è condizionata all'effettiva cessazione del suddetto personale;

Considerato inoltre opportuno aggiornare anche la situazione delle assunzioni di unità di personale a tempo determinato che è in continua evoluzione;

Vista pertanto la necessità di modificare il par. 3.3 e relativi allegati n. 4, n. 5 e n. 6 del sopra citato PIAO 2023-25;

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

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

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

decreta

1. di approvare le modifiche al par. 3.3 e relativi allegati n. 4, n. 5 e n. 6 del Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) 2023-2024-2025, dando atto che, a titolo riepilogativo, viene riallegato al paragrafo 3.3 anche l'allegato 7 ancorché non modificato (allegato "A" quale parte integrante e sostanziale al presente atto);
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa C. Martines, Responsabile del Settore Pianificazione, controllo e sistemi di gestione ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
3. di trasmettere il presente decreto all'Organismo indipendente di valutazione della Regione Toscana;
4. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i.;
5. di trasmettere la modifica al paragrafo 3.3 del PIAO e relativi allegati al Dipartimento della Funzione pubblica;
6. di pubblicare la modifica al paragrafo 3.3 e relativi allegati sul sito web di ARPAT;
7. di trasmettere copia del presente decreto a tutti i dipendenti e collaboratori di ARPAT.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita

dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 14/07/2023
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 17/07/2023
- Cristina Martines , il proponente in data 17/07/2023
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 17/07/2023
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 17/07/2023
- Marcello Mossa Verre , facente funzione del Direttore generale in data 18/07/2023

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2022, ARPAT era composta da 618 unità professionali a tempo indeterminato, di cui 575 del comparto (di cui 3 in aspettativa e 1 in distacco per servizio) e 43 dirigenti (di cui 2 in aspettativa in quanto ricoprono le cariche di Direttore tecnico e di Direttore Amministrativo). La riduzione di personale di ARPAT è stata nel tempo significativa, dal 2010 al 2022 ha perso circa il 20% degli effettivi: dirigenza -59% e comparto -14%. Il rapporto dirigenza/comparto a fine 2022 era di circa 1 a 13.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	DIFFERENZE 2010-2022
DIRIGENZA	105	70	66	66	62	55	50	43	-62
COMPARTO	666	589	603	606	578	574	571	575	-91
TOTALI	771	659	669	672	640	629	621	618	-153

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

L’analisi dei dati, per categoria di lavoratori, è riassunta nella tabella seguente:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2022 NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO	
CATEGORIA	PERCENTUALE
Categoria A	0,00%
Categoria B	1,00%
Categoria Bs	1,00%
Categoria C	14,00%
Categoria D	44,00%
Categoria Ds	33,00%
DIRIGENTI	7,00%
TOTALE	100,00%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI ARPAT

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

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

L'articolo 3 della LR 68/2019, che modifica la LR 30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone che, ai sensi dell'articolo 7 della L 132/2016, ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e quindi non rientra fra gli enti dipendenti ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale ma, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, concorre agli obiettivi di finanza pubblica annuali secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa; in particolare, con la Nota di aggiornamento al DEFR 2023, di cui alla DCRT 110/2022 (anticipata dalla Direzione Programmazione e Bilancio della Regione Toscana in data 12.1.2023), sono stati forniti gli indirizzi ad ARPAT per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2023 che prevedono, relativamente alla spesa per il personale per il triennio 2023-2025, il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 e la conferma della vigenza dei tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 della L 296/2006 e s.m.i. con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. La dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 a consuntivo è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze.

La capacità assunzionale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni viene definita ai sensi dell'art. 33, comma 1, del DL 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L 58/2019, sulla base della regola della sostenibilità finanziaria e non più del turn over

La Regione Toscana ha ritenuto che la nuova disciplina introdotta dal sopra citato art. 33 del DL 34/2019 preveda una metodologia di determinazione della spesa potenziale massima non applicabile agli enti regionali precisando, in sede istruttoria, che tali modalità di computo della nuova capacità assunzionale sono applicabili esclusivamente per chi ha, come le Regioni, entrate proprie per l'effettuazione del calcolo e non quindi agli enti che non ne hanno.

La capacità assunzionale di ARPAT, pertanto, non è più soggetta all'approvazione della deliberazione della Giunta Regionale, in virtù delle modifiche apportate dall'art. 3 della LR 68/2019 e quindi, ai fini del relativo calcolo, vengono osservate, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali, le disposizioni che seguono:

- l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con L 114/2014, che prevede per le regioni la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, che recita: "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente";
- l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

Proprio per la valenza triennale che riveste questa tipologia di pianificazione, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 si sviluppa in continuità con il precedente, relativo al periodo 2022-2024, che è stato adottato con DDG 96/2022 e smi e riportato nel PIAO 2022-2023-2024, come successivamente modificato con DDG 228/2022 e 11/2023.

I fabbisogni relativi alle annualità 2023 e 2024 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 sono, pertanto, stati predisposti tenuto conto:

- delle citate direttive della Regione Toscana, impartite con la Nota di aggiornamento al DEFR 2023;
- delle procedure assunzionali previste per l'anno 2022 in corso di completamento nell'anno 2023;
- della parte del turnover conosciuto, alla data di predisposizione del piano, fino alla fine delle annualità 2023 e 2024;
- di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG in merito alla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali del personale dirigente e non dirigente, al fine di determinare un unico budget complessivo;
- della possibilità di valorizzare il personale di comparto, mediante l'attivazione di procedure comparative per la progressione verticale, in applicazione dell'art. 21 del CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.2022; per dette progressioni, per le quali è stata prevista una prima attivazione riferita alla programmazione delle assunzioni 2022, vengono individuati ulteriori posti nella programmazione 2023, condizionatamente all'effettivo rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno previsto dalla normativa
- del fatto che, per l'annualità 2025 (non presente nel precedente Piano), sono stati inseriti i fabbisogni teorici di personale tenuto conto, anche in questo caso, dei dati previsionali di turn-over conosciuti al momento della elaborazione del piano e relativi alla specifica annualità.

Si fa inoltre presente che ARPAT con la deliberazione della GRT n. 288 del 20.03.2023 è stata autorizzata (in applicazione dell'art. 1, comma 563, L.205/2017, così come modificato dall'art. 32 bis, comma 1, lett. a) e b) del D.L. 21.3.2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla L. 20.5.2022 n.51) alla maggiorazione del 25% della capacità assunzionale per il triennio 2022/24 (in deroga ai relativi ordinari limiti), a seguito della quale potranno essere assunte negli anni 2023/2024 e con possibile effetto anche sull'anno 2025, 15 unità di personale da destinare alle attività di monitoraggio e controllo ambientale (**Allegato 7**). Tuttavia, tali assunzioni potranno essere effettuate, solo previa ulteriore autorizzazione regionale alla deroga al rispetto del limite di spesa del personale 2016, previsto dalla Nota di Aggiornamento al DEFR 2023.

Dal 1° maggio 2023 è stato inoltre attivato il comando di un Dirigente Biologo per il supporto delle attività tecniche relative al Dipartimento di Grosseto.

Con DDG n. 62 del 31.3.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-25, che contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023-2025, rispetto al quale sono emerse successivamente:

- - per l' annualità 2023:

- la necessità, stanti le esigenze organizzative dell'Agenzia, di procedere all'assunzione, mediante scorrimento della relativa graduatoria concorsuale di ARPAT, di n. 2 unità di Dirigente Ingegnere da assegnare rispettivamente al Settore Geotermia dell'AV Sud e al Dipartimento di Piombino e, ai fini del rispetto della capacità assunzionale, l'assunzione delle suddette 2 unità dirigenziali va a sostituire nella programmazione per l'anno 2023 la previsione di assunzione di altrettante unità di Dirigente ambientale;
- la previsione di ulteriori 10 cessazioni di personale in profili professionali di comparto, di cui una per vincita concorso presso altro ente (con conservazione del posto per la durata del periodo di prova) e 9 cessazioni conseguenti all'inquadramento del medesimo personale in profili dirigenziali per scorrimento di graduatorie concorsuali, anch'esse con previsione di conservazione del posto per la durata del periodo di prova;
- la necessità di prevedere, stante la notevole carenza di personale tecnico - sanitario presso il Settore Rischio industriale, l'assunzione nell'anno 2023 di una unità di Tecnico della prevenzione in sostituzione di una unità già programmata per il medesimo anno con profilo professionale di Specialista della comunicazione, assunzione che viene pertanto posticipata all'anno 2024;
- - per l'annualità 2024: la necessità di prevedere, tenuto conto dei fabbisogni di personale di varie strutture dell'Agenzia, l'assunzione, sulla base del nuovo turn over 2023 e del conseguente ricalcolo della capacità assunzionale, di 7 Collaboratore tecnico professionale, 1 Assistente Tecnico e 1 Coadiutore Amministrativo Senior;

Pertanto, relativamente agli anni 2023 e 2024, è stato ritenuto opportuno aggiornare le previsioni assunzionali del DDG n. 62 del 31.3.2023, di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-25, come dettagliato nell'**Allegato 4** al PIAO, dando atto che le unità di personale previste mediante l'utilizzo della capacità assunzionale derivante dalla cessazione di personale di comparto collocato, come sopra precisato, in conservazione del posto per la durata del periodo di prova, vengono inserite nel piano (in quanto in caso di superamento del periodo di prova la cessazione è retrodatata alla data di inquadramento), ma la relativa assunzione è condizionata all'effettiva cessazione del suddetto personale.

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all'art. 6 del DLgs 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del DLgs 75/2017, si tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima". Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "...nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del DL95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento" e che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà

di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

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

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

Con il nuovo CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.22, è stato previsto un nuovo sistema di classificazione del personale che, superando le categorie, è articolato in cinque aree, corrispondenti a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- a) Area del personale di supporto, dove confluiscono le categorie A e B;
- b) Area degli operatori, dove confluisce la categoria B livello Super;
- c) Area degli assistenti, dove confluisce la categoria C;
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari, confluisce la categoria D (livello iniziale e Super);
- e) Area del personale di elevata qualificazione di nuova istituzione.

Il personale in servizio è stato automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione a decorrere dal 1.1.2023, secondo le indicazioni del CCNL. Conseguentemente, la Dotazione organica rimodulata al 31.12.2023, è stata redatta prevedendo la nuova classificazione e sulla base delle effettive esigenze di personale relative all'anno 2023 come dettagliatamente previste per tale anno nel PTFP 2023/2025 (**Allegato 4**).

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2023
Area del personale di elevata qualificazione	
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	509
Area degli assistenti	68
Area degli operatori	8
Area del personale di supporto	9
Totale COMPARTO	594
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2023
RUOLO SANITARIO	35
RUOLO PROFESSIONALE	13
RUOLO TECNICO	11
RUOLO AMMINISTRATIVO	8
Totale DIRIGENZA	67
TOTALE GENERALE	661

(*) Nel personale di Comparto non sono ricompresi il personale a tempo determinato né le assunzioni relative al 25% del turn over anni 2022-2024

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

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

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

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima L 68/1999, il piano triennale 2023-2025 è stato aggiornato secondo le esigenze che sono emerse a seguito della presentazione del prospetto informativo disabili, fatta salva la necessità di coprire eventuali ulteriori cessazioni che dovessero verificarsi in corso d’anno e non previste al momento.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

L’Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025 mediante l’instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato,

esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del DLgs 165/2001, mediante procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del DLgs 165/2001 (valutata l'opportunità di utilizzare tali procedure visto che non sono più obbligatorie fino al 31.12.2024, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell'utilizzo di graduatorie di Estar, ai sensi della LRT n. 6/2022, di altre Agenzie per la protezione dell'Ambiente (come previsto dall'art. 1, commi 563 e 564 della L 205/2017) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dal DDG 129/2021).

Con DDG n. 73/19.4.2023 è stato indetto il concorso pubblico per l'assunzione delle unità di personale con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in fisica (già previste dal PTFP 2022-2024, che non è stato possibile reperire né mediante utilizzo di graduatorie di altri enti né mediante le procedure di mobilità esterna di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001). La suddetta procedura concorsuale prevede la riserva, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per il personale a tempo determinato in possesso dei requisiti ivi indicati (in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili). Ciò consentirà di prorogare l'assunzione a tempo determinato del personale interessato fino alla conclusione della prevista procedura di stabilizzazione di cui al comma 2, dell'art. 20 del D.lgs.75/2017.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

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

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del DLgs 165/2001;
- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del DLgs 75/2017;
- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del DLgs 81/2015;

Attualmente sono in servizio presso ARPAT n. 8 unità di personale di comparto a tempo determinato impegnate su diversi progetti ("Marine Strategy", e Nemo). E' stata effettuata la proroga, fino all'eventuale stabilizzazione, di una unità di personale a tempo determinato, in applicazione del comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.

PROGETTO MARINE STRATEGY

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

menzionata. In data 19.12.2014 è stata sottoscritta la relativa Convenzione sottoscritta da ARPA Liguria in nome e per conto di ARPA Liguria, ARPA Toscana, ARPA Lazio, ARPA Sardegna, ARPA Campania.

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

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

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

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

Per le attività riferite al Progetto Marine Strategy sono attualmente in servizio con incarichi a tempo determinato, in scadenza al settembre 2023 ed in corso di proroga fino alla suddetta scadenza, le seguenti figure professionali:

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

PROGETTO INTERREG AER NOSTRUM

Il Progetto Interreg AER NOSTRUM: "Aria Bene Comune", finalizzato a contribuire a preservare o migliorare la qualità dell'aria nelle aree prospicienti i porti, favorendo allo stesso tempo la crescita sostenibile delle attività portuali, nel rispetto della normativa vigente e delle politiche ambientali, si è concluso il 30 aprile 2023.

PROGETTO NEMO

Il Progetto NEMO (Noise and Emissions MONitoring and Radical Mitigation) finanziato dall'UE tramite il programma Horizon 2020, per il quale il recepimento è stato disposto con DDG 78/2022, mira a contrastare entrambi i tipi di emissioni, atmosferica ed acustica.

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

Per le attività riferite al Progetto NEMO sono attualmente in servizio con contratto a tempo determinato 3 unità di personale di cui 1 unità con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in chimica per il Settore CRTQA (sede di Prato), 1 unità con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Scienze ambientali presso il Dipartimento di Pisa e 1 unità con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo Professionale presso il Dipartimento di Pisa.

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

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

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

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

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

Considerato che, come sopra ricordato, le PEV potranno essere realizzate solo condizionatamente al rispetto dell’adeguato accesso dall’esterno (sulla base anche delle indicazioni contenute nel parere

del Dipartimento della Funzione pubblica sopra citato), nel Piano 2023-2025 si prevedono di utilizzare anche le risorse determinate, come previsto dall'art. 21 del CCNL del 2.11.2022, dall'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2022 e stanziare a carico del bilancio, nella misura massima di 15.070,50 Euro, al fine di consentire le progressioni verticali già previste per gli anni 2022 e 2023 e riservandosi di prevedere nel PIAO 2024-2026 ulteriori PEV per l'anno 2024 nel limite massimo delle assunzioni effettivamente realizzate nell'anno.

MOBILITÀ INTERNA

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

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

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

Nell'anno 2023 è prevista l'assunzione di un Dirigente Biologo a tempo determinato.

* * * *

Nell'**Allegato 5** è riportata la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2022/2024, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, unitamente all'ammontare del risparmio annuo e al risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegare sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione.

Nell'**Allegato 6** è riportato, rispettivamente per la dirigenza e per il personale di comparto, il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni con riferimento al triennio 2023/2025.

Nell'**Allegato 7** è riportato il costo delle assunzioni relative alla maggiorazione del 25% della capacità assunzionale per il triennio 2022/24 (in deroga ai relativi ordinari limiti), in applicazione dell'art. 1, comma 563, L.205/2017, così come modificato dall'art. 32 bis, comma 1, lett. a) e b) del D.L. 21.3.2022 n. 21, convertito con modificazioni dalla L. 20.5.2022 n.51.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025															
COMPARTO	Area	Ruolo	profilo professionale	Assunzioni slittate dal 2022 al 2023			Assunzioni 2023			Assunzioni 2024 **			Assunzioni 2025		
				TEMPO INDETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	PEV **	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO		
				N.	L. 68/99	25%*	N.	25%*			25%*				
Area del personale di elevata qualificazione															
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	2		6	11	4			9	1		5		
	Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	9			8			9	13			3		
	Professionale	Specialista della comunicazione istituzionale								1					
	Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale	5			3			9	1			3		
Totale			16		6	22	4		18	24	1		11		
Area degli assistenti															
Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico	1	1		1	1		2	1	3		1		
		Assistente informatico	2												
	Amministrativo	Assistente amministrativo			1	1			2	1					
Totale			3	2		2	1		4	2	3		1		
Area degli operatori															
Area degli operatori	Tecnico	Operatore tecnico specializzato													
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior				1			1	1			1		
Totale						1			1	1			1		
Area del personale di supporto															
Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico				1									
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo													
Totale						1									
Totale Comparto			21	6		26	5		23	27	4		13		
DIRIGENZA															
				Assunzioni slittate dal 2022 al 2023			Assunzioni 2023			Assunzioni 2024			Assunzioni 2025		
				TEMPO INDETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Totale ruolo Sanitario	Sanitario	Dirigente Biologo	1					1		1					
	Sanitario	Dirigente Chimico	3												
		Dirigente Fisico				1									
Totale ruolo Sanitario			4			1		1		1					
Totale ruoli PTA	Professionale	Dirigente Geologo	1			3									
	Professionale	Dirigente Ingegnere	1			3									
	Tecnico	Dirigente Ambientale				8				6					
	Amministrativo	Dirigente Amministrativo				1									
Totale ruoli PTA			2			15				6					
Totale Dirigenza			6			16		1		7					
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			27	6		42	5	1	23	34	4		13		
TOTALE GENERALE			155												

* per le assunzioni relative all'aumento del 25% del turno over per gli anni 22-24 (ex art. 1, comma 563, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, così come modificato dall'art. 32 bis del D.L. 21.3.20222 n. 21) si dovrà attendere l'autorizzazione della RT

**Ferma restando l'obbligatorietà della verifica a consuntivo del numero effettivo delle assunzioni effettuate dall'esterno per ciascuna area nel 2023 e 2024 ai fini del rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno, Arpat si riserva di quantificare esattamente il numero dei posti PEV 2024 per Area e di utilizzare le risorse di cui all'art. 21 c.3 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Cessazioni previsionali 2022-2024 Arpat per PTFP 2023-2025								
Categoria/ qualifica	2022		2023		2024		TOTALE	
	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	Unità totale	Risparmio annuo totale
BS			1	29.734,67			1	29.734,67
C			4	126.901,70	3	95.191,00	7	222.092,70
D	6	213.929,56	23	802.884,63	10	350.693,36	39	1.367.507,55
DS	13	521.049,58					13	521.049,58
								-
Totale comparto	19	734.979,14	28	959.521,00	13	445.884,36	60	2.140.384,51
DIRIGENZA	9	681.346,24	2	142.873,17	3	230.277,30	14	1.054.496,71
Totale complessivo	28	1.416.325,39	30	1.102.394,17	16	676.161,66	74	3.194.881,22

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso con gli incrementi contrattuali del CCNL comparto 2019-2021 e dirigenza per il triennio 2016-2018 + oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irap e Inail) .

I dati indicati si riferiscono alle cessazioni conosciute alla data del 12/06/2023

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2023-2025

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)
	Risparmio annuo cessazioni	annuo	Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1	214.707,01	139.382,06	75.324,95					
Turn Over 2018	159.837,99		159.837,99					
2019	308.477,17		308.477,17					
2020	577.739,50		577.739,50					
2021			-	651.205,54				
2022						681.346,24		
2023							142.873,17	
2024								230.277,30
Totale	1.260.761,67	139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.346,24	142.873,17	230.277,30

Capacità assunzionale comparto	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)
	Risparmio annuo cessazioni	annuo	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1	506.628,00	197.788,89	308.839,11					
Turn Over 2018	548.724,66		548.724,66					
2019	582.588,77		426.942,27					
2020 (compresa maggiorazione 25%)	782.806,00	719.865,27	782.806,00					
2021			-	886.228,55				
2022						734.979,14		
2023							959.521,00	
2024								445.884,36
Totale	2.420.747,50	917.654,16	1.518.587,45	886.228,55	-	734.979,14	959.521,00	445.884,36

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP ASS.LE RESIDUA 2021	2022	ASSUNZIONI 2022	CAP ASS.LE RESIDUA 2022	2023	ASSUNZIONI 2023	CAP ASS.LE RESIDUA 2023	2024	ASSUNZIONI 2024	CAP ASS.LE RESIDUA 2024	2025
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95													
2018	159.837,99	235.162,94												
2019	308.477,17	308.477,17		357.719,29	357.719,29									
2020	577.739,50	577.739,50		577.739,50	577.739,50									
2021			185.920,82		651.205,54									
2022					139.382,06									
2023														
2024														
2025														
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	185.920,82	935.458,80	1.586.664,34	139.382,06	1.447.282,28	2.128.628,52	1.402.317,03	726.311,50	869.184,66	443.706,81	425.477,86	655.755,16

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	
	Cessazioni valore annuo e pro-quota anno di riferimento	Resti cessazioni valore annuo	Risparmio cessazioni 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2021	2023 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2022	2024 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2023	2025 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2024	2026 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2025	2027 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2026	2028 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2027	2029 valore annuo assunzioni avvenute	CAP ASS.LE RESIDUA 2028
Resti ex art 14 bis c1	308.839,11																		
2018	426.942,27	735.781,37																	
2019	782.806,00	782.806,00																	
2020			886.228,55	872.750,73	1.532.065,27														
2021						679.775,64	852.289,63	852.289,63											
2022									734.979,14	1.589.656,97	2.388,20	2.388,20							
2023											959.521,00	959.521,00	925.681,52	31.451,28	31.451,28				
2024														445.884,36	445.884,36	443.639,06			
2025																	443.639,06		
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	886.228,55	872.750,73	1.532.065,27	679.775,64	852.289,63	1.587.268,77	1.589.656,97	2.388,20	957.132,81	925.681,52	31.451,28	445.884,36	443.639,06	443.639,06	33.696,59	33.696,59	

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2023-2025

Qualifiche	Assunzioni 2022 slittate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
DIRIGENTI SANITARI	4	278.764,11	1	70.001,62	5	348.765,73	1	70.001,62	-	6,00	418.767,35	
DIRIGENTI PTA	2	123.947,21	15	929.604,09	17	1.053.551,30	6	373.705,19	-	23,00	1.427.256,49	
Totale	6	402.711,32	16	999.605,71	22	1.402.317,03	7	443.706,81	-	29,00	1.846.023,84	

Categoria	Assunzioni 2022 slittate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	28.149,22	1	28.149,22					1	28.149,22
BS				29.722,84	1	29.722,84	1	29.722,84	1	29.722,84	3	89.168,52
C	3	95.093,83	2	42.263,92	5	137.357,75	2	63.279,24	1	31.697,94	8	232.334,93
D	16	552.497,78	22	733.513,60	38	1.286.011,38	24	832.679,44	11	382.218,28	73	2.500.909,10
TOTALE ASSUNZIONI	19	647.591,61	26	833.649,58	45	1.481.241,19	27	925.681,52	13	443.639,06	85	2.850.561,77
PEV da C a D	19	50.967,18	18	48.284,70	37	99.251,88					37	99.251,88
PEV da Bs a C			4	7.632,47	4	7.632,47					4	7.632,47
PEV da B a BS			1	1.531,44	1	1.531,44					1	1.531,44
Totale PEV	19	50.967,18	23	57.448,60	42	108.415,78					42	108.415,78
TOTALE ASS.NI E PEV	38	698.558,79	49	891.098,18	87	1.589.656,97	27	925.681,52	13	443.639,06	127	2.958.977,55

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE ATEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA												
Categoria	Assunzioni 2022 slittate al 2023		2023		Totale assunzioni 2023		2024		2025		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
TEMPI DETERMINATI COMPARTO			1	34.386,27	1	34.386,27						34.386,27
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA	1	61.973,61	1	70.001,62	1	131.975,23						131.975,23
TOTALE	1,00	61.973,61	2,00	104.387,89	2,00	166.361,50						166.361,50

Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 ingegneri a TI e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed una dirigente biologa. Nel 2023 slittano le assunzioni previste per il 2022 cioè 4 dirigenti sanitari (di cui 1 Biologo e 3 Chimici) e 2 dirigenti PTA (di cui 1 Geologo e 1 Ingegnere) nel 2023 sono previste 15 assunzioni di dirigenti del ruolo PTA: 1 Amm.vo+ 8 Amb. II + 3 Geologi e 3 Ingegneri.

Le assunzioni previste per il 2024 sono: un dirigente fisico e un dirigente biologo a TD per 3 anni. Nel 2024 assunzione di 1 dirigente biologo e di 6 dirigenti ambientali. Ferma restando l'obbligatorietà della verifica a consuntivo del numero effettivo delle assunzioni effettuate dall'esterno per ciascuna area nel 2023 e 2024 ai fini del rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno, Arpat si riserva di quantificare esattamente il numero dei posti PEV 2024 per Area e di utilizzare le risorse di cui all'art. 21 c.3 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC, e oneri riflessi per il personale del comparto. (Codel, TES/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B	26.787,09	28.046,78	28.097,91	28.149,22	28.149,22	28.149,22
BS		29.617,60	29.669,63	29.722,84	29.722,84	29.722,84
C	33.274,85	30.259,64	31.580,32	31.697,94	31.697,94	31.697,94
D		32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	34.449,18
D TPA			35.041,73	35.104,64	35.104,64	35.104,64
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	70.001,62	70.001,62
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	62.284,29	62.284,29

anzianità SSN fra 5 e 15 per ind esclusività

Anni	Unità da assumere categoria D	Unità da assumere categoria C	Totale unità da assumere	Finanziamento trattamento fondamentale	Finanziamento trattamento accessorio	TOTALE FINANZIAMENTO
2022	6		6	206.647,41	81.656,27	288.303,68
2023	4	1	5	169.455,03	68.046,89	237.501,92
2024	1	3	4	129.511,50	54.437,52	183.949,01
Totale	11	4	15	505.613,94	204.140,68	709.754,62