



Decreto del Direttore generale nr. 12 del 31/01/2020

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

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

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

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

Estensore: *Alessandra Staderini*

Oggetto: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2019/2021

ALLEGATI N.: 3

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
All. "A" Tabella Piano triennale fabbisogno del personale 2019/2021	sì	digitale
All. "B" Cessazioni previsionali 2019-2021	sì	digitale
All. "C" Tabelle capacità assunzionale 2019/2021	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 medesime 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, e curino 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;
- 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;
- le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 ter del sopra citato decreto legislativo, contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 1, comma 563, della L. 205/2017, che prevede 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. 26 della LRT n. 68/18.11.2019, che prevede che ARPAT definisca "i propri fabbisogni di personale in coerenza con l'articolo 1, comma 563, della legge 27.12.2017 n. 205";

Dato atto che la nuova formulazione del suddetto articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017 tende 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";

Considerato quanto disposto:

- dall'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, relativamente alla facoltà per le regioni e gli enti locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2019, nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- dalla sopra citata disposizione normativa, così come modificata dal D.L. 4/2019 (convertito nella L. n. 26/2019), che consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, fermo restando che per "resti assunzionali", ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, sono da considerare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzati in un esercizio immediatamente precedente a quello dell'avvio della procedura d'assunzione;

Visto l'art. 3, comma 8, della L. 56 del 19.6.2019 che prevede: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."

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

Ricordato che, come previsto dalla vigente normativa, preliminarmente al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/20, 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. 10 del 30.1.2019, di Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2020-2021;

- la deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 208 del 25/2/2019, relativa all'approvazione del Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2019 di Arpat;
- la deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 1028 del 5/8/2019, di approvazione del monitoraggio intermedio 2019 sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della prestazione organizzativa di Arpat ;
- la deliberazione della Giunta regionale toscana n. 248 del 4/3/2019, inerente la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2018 da ARPAT;
- il decreto del Direttore generale n. 47 del 4.04.2019 di adozione del Piano di attività 2019 di ARPAT, approvato con la Delibera di Giunta regionale toscana n. 609 del 6.05.2019;

Dato atto che, per l'anno 2019, non sussistono, ai sensi dell'articolo 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'amministrazione;

Considerato:

- che nell'ultimo decennio il personale dirigente di ARPAT si è ridotto di circa il 43%, e che il piano di riduzione del personale ai sensi della DGRT n. 930/2014 - con il conseguente pensionamento di 16 dirigenti dichiarati eccedenti -, prevedeva un numero di dirigenti a regime pari a 70 (Dotazione Organica di cui al decreto del Direttore generale n. 4/2017, conseguenza del riassetto di cui sopra), mentre alla data di adozione del presente decreto ne sono in servizio attivo 59 (oltre ai 3 Direttori in aspettativa), con previsione, secondo quanto risulta agli atti, di 6 ulteriori pensionamenti nel 2020;
- che il personale di comparto si è ridotto, sempre nell'ultimo decennio, di circa il 10% (per la maggior parte personale tecnico-sanitario) e che l'attuale organizzazione dell'Agenzia, come confermato dal decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., necessita di un numero di dipendenti di comparto pari a 616 unità, mentre la dotazione effettiva di personale a tempo indeterminato alla data del 1/01/2020 è pari a 566 unità, con previsione, secondo quanto risulta agli atti, di ulteriori 14 cessazioni nel 2020;
- che l'età media dei dipendenti dell'Agenzia, a causa delle limitazioni sul turn-over e delle riduzioni prima citate, si attesta sui 52 anni per il comparto e sui 60 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;
- che, come sopra in parte anticipato, per gli anni 2019, 2020 e 2021 sono previste (oltre alle cessazioni già avvenute fino all'1.10.2019) ulteriori cessazioni dal servizio per n. 22 unità di personale di comparto e n. 9 dirigenti, escluse le mobilità esterne, fermo restando che i suddetti dati sono da considerarsi tendenziali tenuto conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;

Dato atto che l'esatta quantificazione del valore delle cessazioni del personale utili ai fini del computo della capacità occupazionale 2019/2021 potrà, a normativa vigente, essere determinata alla fine del corrente anno;

Dato atto che, dalla elaborazione dei dati risultante dal portale della Regione Toscana - "Prospetto informativo aziendale (L. 68/99) - anno 2019, rilevazione dati al 31.12.2018", risulta attualmente raggiunta da questa Agenzia la quota d'obbligo prevista sia con riferimento ai disabili, sia con riferimento alle categorie protette di cui all'art. 18 della sopra citata legge;

Ricordato, in merito al superamento del precariato:

- quanto previsto dall'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 e quanto successivamente disciplinato dalla L.R. Toscana n. 32/2018 (così come modificata dalla Legge Regionale Toscana n. 56/2018) e dalla delibera della GRT n. 1187 del 29.10.2018;

- e che, come previsto dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, il Collegio dei Revisori ha attestato, con certificazione del 7.11.2018, la sostenibilità a regime della spesa relativa alla procedura speciale di reclutamento per l'immissione in ruolo a tempo indeterminato delle n. 5 unità di personale di categoria D, precedentemente in servizio a tempo determinato;

Richiamato il decreto del Direttore amministrativo n. 97 del 16.11.2018, di indizione dell'avviso pubblico per la formazione di una graduatoria per l'immissione in ruolo a tempo indeterminato, per n. 5 posti di Collaboratore professionale sanitario Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, rivolto ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, dalla L.R.T. 32/2018 e dalla delibera GRT 1187/2018;

Dato atto che, agli esiti della procedura di reclutamento speciale avviata, a seguito dell'emanazione di uno specifico avviso pubblico finalizzato alla formazione di una graduatoria per l'immissione in ruolo a tempo indeterminato nel triennio 2018-2020 dei soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art.1 della Legge Regionale Toscana n. 32/2018, in data 2.02.2019 sono state immesse in ruolo, secondo le previsioni del PTFP 2018/2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i, n. 5 unità di personale con profilo professionale di Collaboratore Professionale sanitario Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro ;

Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa come di seguito indicato:

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), fatte salve le mobilità "neutre" di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004 che 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" e tenuto conto della consolidata interpretazione della suddetta norma da parte della Magistratura contabile;
- rispetto del limite di spesa del 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, come previsto dall'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 e secondo la capacità assunzionale definita dalla Giunta regionale Toscana ai sensi dell'art. 22 bis della L.R. 1/2009 (comma introdotto dall'art. 5 della LR 32/2018), fatta salva la maggiorazione prevista dall'art. 1, comma 563 della L. 205/2017 previa autorizzazione della Regione Toscana;
- mantenimento del costo del personale per l'esercizio 2019 al livello del 2016, come disposto dalla "Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2019" di cui alla Deliberazione del Consiglio Regionale n. 109/2018, con la quale ARPAT, quale ente dipendente della Regione Toscana, ha ricevuto, come ogni anno, specifici indirizzi in relazione alla spesa di personale e, conseguentemente, alla propria capacità assunzionale;
- mantenimento del costo del personale per l'esercizio 2020 al livello del 2016, come disposto dalla "Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2019" di cui alla Deliberazione del Consiglio Regionale n. 81/2019, con la quale ARPAT, quale ente dipendente della Regione Toscana, ha ricevuto, come ogni anno, specifici indirizzi in relazione alla spesa di personale e, conseguentemente, alla propria capacità assunzionale;

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, 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 ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D.lgs. 75/2017;

- 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;

Preso atto:

- del cosiddetto principio di neutralità della mobilità (articolo 1, comma 47, della legge n. 311/2004), il quale 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 a limitazioni, al fine di garantire la possibilità che le risorse umane, già esistenti nella pubblica amministrazione, possano essere ridistribuite in un'ottica di miglior efficienza, efficacia ed economicità;
- della deliberazione della Corte dei Conti. 70/2016/SRCPIE/PAR della sezione Piemonte che consente la mobilità, anche intercompartimentale in via di principio, ai sensi dell'art. 1, co. 47, della legge n. 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, a condizione che sia attuata tra Enti sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del pareggio di bilancio;

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 con IRAP calcolato in base ai dati risultanti dalle rispettive Relazioni al Bilancio di cui ai decreti del Direttore generale n. 112/2012, n. 77/2013 e n. 66/2014), quindi superiore alla spesa del personale dell'anno 2016, pari a 35.979.412,00 euro con IRAP (33.815.831,00 euro senza IRAP), costituente limite per la spesa del personale secondo gli specifici indirizzi regionali;
- che, come previsto dall'art. 22 bis della L.R. 1/2009, (comma introdotto dall'art. 5 della LR 32/2018), con deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 853 del 5.7.2019 è stata definita, in Euro 2.187.989,44 la capacità assunzionale di ARPAT per l'esercizio 2019, relativamente alle cessazioni dell'anno 2018 e ai resti assunzionali del quinquennio 2014/2018, e che, per quanto concerne la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni dell'anno in corso, ogni ente può incrementare, secondo quanto previsto dal comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, (introdotto dall'art.14-bis della L. 26/2019), la propria capacità al concretizzarsi delle cessazioni stesse e, comunque, nel rispetto delle disponibilità di bilancio;

Dato atto altresì che:

- la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2019-2021, escluse quelle per mobilità, viene riportata nell'allegato "B" unitamente all'ammontare del risparmio annuo e al risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;
- nelle tabelle 1, 2 e 3 dell'allegato "C" al presente atto, sono riportati rispettivamente per il personale di comparto e per la dirigenza 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 2019/2021;

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

- per il progetto “Marine Strategy” di cui al D. Lgs. n. 190/2010 di recepimento della Direttiva 2008/56/CE “Direttiva Quadro sulla Strategia Marina”:
 - n. 4 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo chimico e biologico, per le quali (a seguito del DDA n. 11 del 01.02.2019) sono stati stipulati, una volta raggiunto il periodo massimo di tre anni previsto dalla normativa vigente, contratti in deroga per un ulteriore anno, secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2019;
- per il “Progetto speciale Cave” di cui alla delibera della Giunta regionale Toscana n. 945 del 27.9.2016, che prevedeva inizialmente 12 unità di personale (6 delle quali successivamente cessate e non sostituite per mancanza di graduatorie disponibili, ma con continuazione delle attività da parte di n. 3 unità di personale sanitario assunte a tempo indeterminato) e per la cui eventuale proroga con relativo finanziamento questa Agenzia è in attesa di disposizioni regionali;
 - n. 3 unità di personale con profilo di Collaboratore professionale sanitario Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
 - n. 3 unità di Collaboratore tecnico professionale con vari indirizzi;
- per il Progetto Interreg. denominato "MON ACUMEN – MONitorage Actif Conjoint Urbain - Maritime de la Nuisance 2018-2021" di cui al decreto del Direttore generale n. 69 del 19.6.2018:
 - n. 1 Collaboratore tecnico professionale con laurea in Ingegneria con incarico a tempo determinato fino alla scadenza prevista per il progetto (14.3.2021)

Dato atto che con decreto del Direttore amministrativo n. 2/2020 è stata disposta, in attuazione della Convenzione Interpartenariale relativa al progetto REPORT 2018-2020, di cui ARPAT è uno dei partners, l'indizione di una selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato, fino al 28.02.2021, di n. 1 Collaboratore tecnico professionale con Laurea in Fisica per il Settore Agenti fisici di Area Vasta Costa per la sede di Pisa;

Considerato che l'articolo 22, comma 15, D.lgs. n. 75/2017 prevede che, 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, nella misura massima del 20 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;

Ricordato che, al fine di valorizzare e sviluppare le professionalità già presenti nella dotazione dell'Agenzia in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel Piano di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i. era stato ritenuto opportuno destinare il 20% dei posti da turn over a progressioni verticali interne (ai sensi del sopra citato art. 22 comma 15 del Dlgs 75/2017), sia in quanto tale modalità risulta essere più economica rispetto alla riserva di posti (ex art. 52, co. 1 bis, del D.lgs. 165/2001) all'interno di bandi di concorso pubblico, sia in considerazione del fatto che, sempre per motivi di economicità ed efficienza è stato previsto, dopo l'espletamento delle procedure di mobilità tra enti e qualora le stesse abbiano avuto esito negativo, l'utilizzo di graduatorie di altri enti;

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

- anno 2018: n. 1 PEV (per CPS Tecnico prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro cat. D), già prevista nel PTFP 2018/2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., la cui procedura è già stata conclusa (decreto del Direttore generale n. 131 del 30.9.2019);
- anno 2019: n. 2 PEV (per Collaboratore amministrativo professionale cat. D) già previste nel PTFP 2018/2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., la cui procedura è già stata conclusa (decreto del Direttore generale n. 132 del 30.9.2019) e il personale inquadrato nel suddetto profilo professionale a far data dall'1.10.2019;
- anno 2020: n. 2 PEV di cat. D con profilo professionale da definire, già previste nel PTFP 2018/2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., oltre a n. 1 PEV di cat. C e 1 PEV di cat. D sulla base della capacità assunzionale e la previsione di assunzioni dell'anno 2020;

Dato atto che, relativamente all'applicazione dell'art. 1, comma 563, della L. 205/2017, questa Agenzia è in attesa dell'adozione da parte della Giunta Regionale Toscana di una delibera di autorizzazione a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale) mediante incremento del turn over previsto nella misura massima del 25% ed individuando le occorrenti risorse finanziarie da trasferire e che, pertanto, si rinvia ad ulteriore atto la determinazione dei relativi posti;

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 in data 13.11.2019 ed in data 20.12.2019;

Preso atto:

- del decreto del Direttore generale n. 144 del 17/10/2019, così come modificato ed integrato con decreto del Direttore generale n. 145 del 22/10/2019, avente ad oggetto "Adozione revisione del bilancio preventivo economico annuale 2019 e pluriennale 2019-2021", nel quale sono già stati previsti i costi relativi alle assunzioni di cui alla tabella "A", fatta eccezione per i posti relativi alla maggiorazione di cui al sopra citato art. 1, comma 563, della L. 205/2017;
- dell'approvazione da parte del Consiglio regionale della Regione Toscana del suddetto documento di bilancio, di prossimo esame da parte della Giunta regionale;

Ritenuto quindi di dover procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2019/2021, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie;

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 procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2019/2021, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie;
2. di dare atto che il PTFP 2019/2021 (di cui all'allegato "A") è coerente con l'organizzazione degli uffici e che rispetta i limiti di spesa del personale di cui alla normativa statale e regionale citata in parte narrativa nonché la spesa potenziale massima rappresentata, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L.gs. 165/2001, dalla Dotazione Organica del personale di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., della quale viene ricordata la consistenza per categoria/area:

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA	
CATEGORIA D	500
CATEGORIA C	95
CATEGORIA B	21
TOTALE COMPARTO	616
DIRIGENZA	70
TOTALE GENERALE	686

3. 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;
4. di dare mandato al Settore Gestione delle risorse umane di attivare fin da subito 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;
5. di individuare quale responsabile del procedimento la dott.ssa Alessandra Bini Carrara;
6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di poter attivare quanto prima le procedure di mobilità interna e di reclutamento dall'esterno;
7. 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:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 31/01/2020
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 31/01/2020
- Paola Querci , il sostituto del proponente in data 31/01/2020
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 31/01/2020
- Guido Spinelli , Direttore tecnico in data 31/01/2020
- Marcello Mossa Verre , Direttore generale in data 31/01/2020

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021											
COMPARTO	Categoria	2019		STABILIZZAZIONI	2020		2021	PEV			
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	2018	2019	2020	2021
Ruolo Sanitario											
Collaboratore Professionale Sanitario Esperto	Ds										
Collaboratore Professionale Sanitario	D	11	7	5	5			1			
Totale Ruolo Sanitario		11	7	5	5			1			
Ruolo Tecnico											
Collaboratore Tecnico professionale Esperto	Ds										
Collaboratore Tecnico professionale	D	14	8		5	6					3
Assistente Tecnico/Programmatore	C				3						
Operatore Tecnico Specializzato	Bs										
Operatore Tecnico	B				3						
Totale Ruolo Tecnico		14	8		11	6					3
Ruolo Amministrativo											
Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto	Ds										
Collaboratore Amministrativo Professionale	D				1			2			
Assistente Amministrativo	C				3						1
Coadiutore Amministrativo Esperto	Bs										
Coadiutore Amministrativo	B										
Totale Ruolo Amministrativo					4			2			
Totale Comparto		25	15	5	20	6		1	2		4
DIRIGENZA											
Dirigente Ingegnere					2						
Dirigente Geologo							1				
Dirigente Chimico					2						
Dirigente Ambientale (1 con Laurea in Biologia, 2 con laurea in Chimica e 1 multilaura)					3		1				
Dirigente Analista (ex art. 15 septies)						1					
Totale Dirigenza					7	1	2				
TOTALE GENERALE		25	15	5	27	7	2	1	2		4
Tabella riepilogativa delle unità di comparto a tempo indeterminato con profili e sedi di assegnazione (*)											
DIPARTIMENTI	Assunzioni 2019 effettive	Assunzioni 2019 slittate al 2020	Assunzioni previste 2020	profilo							
Dipartimento Arezzo	1	1		TPA							
Supporto Tecnico Arezzo	1		1	CTP geologo							
Supporto Tecnico Empoli	1			CTP ingegnere							
Dipartimento Firenze	2	1		CTP geologo 1 TPA 2 TPA per Emissioni							
Dipartimento Lucca			1	TPA							
Dipartimento Massa	1	1		TPA 1 TPA per Emissioni							
Supporto Tecnico Massa			1	TPA CTP geologo							
Dipartimento Pisa		1		TPA							
Dipartimento Pistoia		1	1	TPA							
Supporto Tecnico Pistoia	1			CTP geologo							
Dipartimento Siena	1		1	CTP ingegnere (di cui 1 residuo da P.A. 2017)							
Dipartimento Grosseto		1	2	TPA TPA							
Totale Dipartimenti	8	7	8								
STRUTTURE di Area Vasta	Assunzioni 2019 effettive	Assunzioni 2019 slittate al 2020	Assunzioni 2020	profilo							
Modellistica AVC		1		CTP ingegnere							
LAB FI AVC		3		CTP chimico							
LAB SI AVS			1	AT chimico							
LAB LI AVL		5		CTP chimico							
Settore CRTQA		1		CTP chimico							
SAF AVC			1	CTP fisico							
UOO Radioattività e amianto			1	CTP fisico/chimico							
AVC			1	Op. tecnico							
AVC (SAA)			1	ASA							
AVL			1	Op. tecnico							
AVL (SAA)			2	ASA							
AVL - CAV			1	CAP							
AVS			1	AT							
			1	Op. tecnico							
Totale Strutture		10	12								
TOTALE GENERALE (comprese stabilizzazioni effettuate nell'anno 2019)	13	17	20								

Stabilizzazioni (con decorrenza 2.2.2019)		
DIPARTIMENTI		
Dipartimento Arezzo	1	TPA
Dipartimento Firenze	1	TPA
Settore Mugello	1	TPA
Dipartimento Lucca	1	TPA
Dipartimento Pistoia	1	TPA
Totale stabilizzazioni	5	

(*) alcune sedi potranno essere modificate a seguito dell'esito alle procedure di mobilità interna

Cessazioni previsionali 2019-2021 Arpat

Categoria/ qualifica	2019			2020			2021			Unità totale	Risparmio annuo totale	Risparmio pro quota totale
	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota			
B												
C	3	128.576,55	52.061,24	2	85.517,69	31.703,08	2	85.248,98	24.864,29	7	299.343,21	108.628,61
D	4	181.833,01	66.357,37	1	45.370,50	37.808,75	1	45.184,88	45.184,88	6	272.388,39	149.351,01
DS	9	432.385,43	192.174,42	5	239.766,74	159.844,50	6	286.789,51	176.018,13	20	958.941,68	528.037,04
Totale comparto	16	742.794,98	310.593,03	8	370.654,94	229.356,33	9	417.223,37	246.067,30	33	1.530.673,29	786.016,66
DIRIGENZA	4	541.737,38	145.656,17	5	857.032,56	626.665,61	2	260.099,66	247.381,89	11	1.658.869,60	1.019.703,67
Totale complessivo	20	1.284.532,36	456.249,20	13	1.227.687,49	856.021,94	11	677.323,03	493.449,19	44	3.189.542,89	1.805.720,33

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso ed il trattamento accessorio come quota media pro capite calcolata con la semisomma dei presenti all'01.01 e al 31.12 + oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irap e Inail) senza gli aumenti previsti dai rinnovi contrattuali come da Cir. Nr. 6/2009 MEF.

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2019-2021

Capacità assunzionale Dirigenza	2019		2020		2021	
	annuo	pro quota	annuo	pro quota	annuo	pro quota
Turn Over 2018	230.617,78					
2019	541.737,38	145.656,17				
2020			857.032,56	626.665,61		
2021					260.099,66	247.381,89
Resti ex art 14 bis	812.917,70					
Totale	1.585.272,87	145.656,17	857.032,56	626.665,61	260.099,66	247.381,89

Capacità assunzionale comparto	2019		2020		2021	
	annuo	pro quota	annuo	pro quota	annuo	pro quota
Turn Over 2018	512.219,70					
2019	742.794,98	310.593,03				
2020			370.654,94	229.356,33		
2021					417.223,37	246.067,30
Resti ex art 14 bis c1	632.234,26					
Totale	1.887.248,94	310.593,03	370.654,94	229.356,33	417.223,37	246.067,30

Capacità assunzionale 2019 come da delibera RT nr. 853 del 05/07/2019 2.187.989,44 (Valore annuo 2018 + Resti ex art 14 bis DL 4/2019)
 I resti assunzionali ex art. 14 bis c. 1 lett a) DL 4/2019 si riferiscono al periodo 2013-2017 mentre i valori della capacità assunzionale 2019-2021 si riferiscono alla quota parte effettivamente utilizzabile al verificarsi dell'effettivo turn over come riportato nella tabella 1.
 Nel 2018 sono cessate 11 unità del personale del comparto e 2 del personale della dirigenza.

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2019	2019 valore assunzioni stimato	2020	2021
	annuo			
2018	230.617,78		230.617,78	230.617,78
2019	145.656,17		541.737,38	541.737,38
2020			626.665,61	857.032,56
2021				247.381,89
resti ex art 14 bis c1	812.917,70		812.917,70	812.917,70
Totale	1.189.191,65	-	2.211.938,48	2.689.687,31

Capacità assunzionale Comparto	2019		2019 valore assunzioni stimato	2020		2021
	annuo			annuo		
2018	512.219,70			512.219,70	512.219,70	
2019	310.593,03		369.031,29	742.794,98	742.794,98	
2020				229.356,33	370.654,94	
2021					246.067,30	
resti ex art 14 bis c1	632.234,26			632.234,26	632.234,26	
Totale	1.455.046,99		369.031,29	2.116.605,27	2.503.971,17	

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2019-2021

Qualifiche	2019		2020		2021		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
Dirigenza DIRIGENTI			8	934.084,24	2	214.972,92	10	1.149.057,16
Totale			8	934.084,24	2	214.972,92	10	1.149.057,16

Categoria	2019		Assunzioni del 2019 slittate al 2020		2020		Totale 2020		2021		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					3	118.267,77	3	118.267,77			3	118.267,77
C	0				6	253.446,24	6	253.446,24			6	253.446,24
D	13	590.368,95	17	770.415,05	11	498.503,85	28	1.268.918,90			41	1.859.287,84
Progressione verticale	2	32.377,65			5	80.845,91	5	80.845,91			7	113.223,56
Totale	15	622.746,60	17	770.415,05	25	951.063,77	42	1.721.478,81	0	-	57	2.344.225,41

Il dato del costo annuo dei dipendenti appartenenti alla categoria D dipende dal valore della quota media pro-capite del trattamento accessorio che varia ogni anno a seconda dei presenti all'01.01 e al 31.12.

Nel 2020 sono previste le assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario e 6 dirigenti del ruolo PTA (di cui uno 15 septies) e nel 2021 le assunzioni di 2 dirigenti del ruolo PTA.

Il costo delle categorie è senza rinnovi contrattuali con stipendio base, IVC, quota medio pro capite del trattamento accessorio e oneri riflessi (Cpdel, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021
B		39.422,59	
C		42.241,04	
D	45.413,00	45.318,53	
Dirig Sanitari		133.181,53	135.210,68
Dirig PTA		111.286,86	107.486,46