



**Decreto del Direttore generale nr. 108 del 24/07/2020**

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: Dott.ssa Alessandra Staderini

**Oggetto: *Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020-2022***

**ALLEGATI N.: 4**

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato A - PTFP 2020-2022	sì	digitale
Allegato B - Cessazioni previsionali 2020-2022	sì	digitale
Allegato C - Capacità assunzionale 2020-2022	sì	digitale
Allegato D - Dotazione organica al 31.12.2020	sì	digitale

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

## Il Direttore Generale

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

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

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n. 1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

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

Visti:

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 (novellato dal D.Lgs. 75/2017) che, in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, stabilisce:
  - che le pubbliche amministrazioni definiscano l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale", gli atti previsti dal proprio ordinamento, 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 e s.m.i, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e dall'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015;
- l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014) 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;
- 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'art. 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. 33 della LR n. 30 del 22.06.2009, come modificata dalla recente LR n. 68 del 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";
- l'art. 33 "Dotazione organica" della suddetta Legge regionale n. 30/2009, come modificata dalla LR n. 68 del 18.11.2019, che stabilisce, al comma 1, che "Ai fini dell'efficace svolgimento delle funzioni attribuite all'ARPAT, con particolare riferimento all'obblighi di garantire i LEPTA ed il livello regionale delle attività, l'ARPAT valuta e definisce i propri fabbisogni di personale in coerenza con l'articolo 1, comma 563, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020)."

Considerato che:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama, quale elemento guida del Piano triennale dei fabbisogni, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane e che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, pertanto, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- con la Legge 132/2016 è stata normata l'istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) e che uno degli aspetti fondamentali previsti dalla suddetta è quello che definisce il concetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), finalizzati a determinare come debbano essere garantiti i Livelli Essenziali di Prestazione necessari per assicurare la Tutela Ambientale in modo omogeneo e uniforme sul territorio nazionale;
- in virtù dell'applicazione della norma sopra menzionata 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, come previsto dal "Programma triennale del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente 2018-2020" (approvato con delibera del Consiglio del SNPA n. 33/2018), che stabilisce le principali linee di azione prioritarie del Sistema che le Agenzie sono tenute a contestualizzare o integrare in base al proprio territorio di competenza;
- i Piani delle attività devono tenere conto della nuova impostazione di lavoro, ma si scontrano anche con la diminuzione delle risorse nell'Agenzia che ha subito negli ultimi anni una notevole flessione del personale come più avanti dettagliato;

Dato atto:

- che il disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, 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”;

- che 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 decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 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”;
- che, come ricordato dalle sopra citate Linee guida, 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;

Considerato quanto disposto:

- dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i. (convertito dalla Legge 114/2014), relativamente alla facoltà per le regioni e gli enti locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, dall'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.”

Dato 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 2020/22, sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- il decreto del Direttore generale n. 49 del 23.3.2017, 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 31/01/2020, di Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2021-2022;
- la deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 150 del 17.2.2020, relativa all'approvazione del Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2020 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. 244 del 2.3.2020, inerente la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2019 da ARPAT;

- il decreto del Direttore generale n. 38 del 26.03.2020 di adozione del Piano triennale di attività 2020-22 di ARPAT, approvato con la Delibera di Giunta regionale toscana n. 588 del 11.05.2020;

Ricordato che l'Agenzia ha effettuato, a seguito della DGRT n. 930/2014, un piano di riassetto con contestuale dichiarazione di sovrannumerarietà negli anni 2015 e 2016 riducendo, con i decreti n.45/2015, n. 46/2015, n. 60/2015, e n. 4/2017, la propria dotazione organica;

Considerato che a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia;

Considerato che:

- nell'ultimo decennio il personale dirigente di ARPAT si è ridotto di circa del 45%, e che il sopra citato piano di riduzione del personale (effettuato ai sensi della DGRT n. 930/2014) prevedeva un numero di dirigenti a regime pari a 70 unità (Dotazione Organica di cui al decreto del Direttore generale n. 4/2017, come confermata dal decreto del Direttore generale n. 95/2018), mentre alla data dell'1.7.2020 ne risultano in servizio attivo 54 (oltre ai 3 Direttori in aspettativa), con previsione, secondo quanto risulta agli atti, di 2 ulteriori pensionamenti nel 2020, di n. 3 pensionamenti nel 2021 e di n. 5 pensionamenti nel 2022;
- il personale di comparto si è ridotto, sempre nell'ultimo decennio, di circa il 15% (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 1/7/2020 è pari a 566 unità, con previsione, secondo quanto risulta agli atti, di un ulteriore pensionamento nel 2020, di n. 10 pensionamenti nel 2021 e di n. 10 nel 2022;
- 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;
- l'effetto di cui sopra sarà particolarmente impattante, soprattutto relativamente alle figure dirigenziali, nei prossimi anni 2021-2022;

Dato atto che l'esatta quantificazione del valore delle cessazioni del personale utili ai fini del computo della capacità occupazionale per l'anno 2020 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 2020, rilevazione dati al 31.12.2019", 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;

Richiamato il decreto del Direttore generale n. 12 del 31.1.2020 di Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2019/2021;

Precisato inoltre che, nel rispetto dei vincoli finanziari e in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2020-2022 ARPAT intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- prosecuzione del percorso di valorizzazione del personale a tempo indeterminato già avviato nel 2019, mediante sviluppi di carriera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017;

- applicazione nell'anno 2020 di quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, così come modificato dal D.L.162/2019 (convertito con Legge n. 8/2020), in merito al superamento del precariato e alla valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, mediante la stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dal comma 1 dell' art. 20 del sopra citato Dlgs 75/2017;
- sostituzione del personale dirigente e non dirigente cessato, nel rispetto dei limiti normativi inerenti la capacità assunzionale, ivi compresa la maggiorazione del 25% prevista dall'art. 1, comma 563, della Legge 27.12.2017, n. 205, e dei limiti di bilancio;

Richiamati:

- l'art. 15-septies del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., che prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per il conferimento di “incarichi per l’espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico” (comma 1), entro il limite del due per cento della dotazione organica, nonché per l’attribuzione di “incarichi di natura dirigenziale” (comma 2), entro il limite del cinque per cento della dotazione organica;
- le delibere GRT n. 19 del 11.1.2000 e n. 510 del 15.6.2009 che disciplinano le modalità attuative della suddetta norma;

Precisato che, nel rispetto della normativa vigente in materia, la copertura di posizioni dirigenziali mediante sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato è subordinata all'accertamento dei seguenti presupposti:

- a) verifica circa l'insussistenza, tra le figure dirigenziali interne, di una professionalità idonea alla copertura della posizione e all'assunzione dell'incarico dirigenziale;
- b) verifica circa l'impossibilità di ricollocare il personale iscritto negli appositi elenchi di cui all'art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, per i contratti di assunzione a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi;

Rilevato che:

- con riferimento ai suddetti adempimenti, è previsto l'espletamento di una ricognizione preliminare, mediante l'analisi dei curricula contenuti nella banca dati del personale dirigente di ruolo dell'Agenzia, volta a verificare l'insussistenza di professionalità idonee alla copertura delle relative posizioni dirigenziali;
- la suddetta analisi preliminare è tesa ad accertare la presenza di dirigenti di ruolo dell'Agenzia in possesso di un'idonea formazione culturale e professionale, intesa in termini di adeguati titoli di studio ed in termini di esperienza almeno quinquennale nell’esercizio di funzioni dirigenziali in posizioni equivalenti a quella oggetto delle posizioni da ricoprire;

Vista la delibera della Giunta regionale Toscana n. 75 del 27.1.2020, con la quale:

- richiamando l'art. 33 della Legge regionale 30/2009 e s.m.i., che prevede che "ARPAT, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e dei vincoli normativi assunzionali, può procedere all'assunzione del personale e all'acquisizione dei beni strumentali necessari in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, commi 563 e 564 della L. 205/2017, previa deliberazione autorizzativa della Giunta regionale", l'Agenzia viene autorizzata a dare applicazione, per l'anno 2020, alla disposizione di cui all'art. 33, comma 4, della LR 30/2009 così come modificata dalla LR 68/2019, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, commi 563 e 564, della L. 205/2017;
- viene disposto l'impegno delle risorse necessarie all'applicazione delle sopra citate norme, che consentono l'assunzione di ulteriori 10 unità di personale rispetto alla capacità assunzionale ordinaria (numero di unità costituente il 25% del turn over previsto a legislazione vigente), al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale;

Richiamato l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, così come recentemente modificato dall'art. 1, comma 1 bis, D.L. 162/31.12.2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.2.2020, n. 8, che, al fine di superare il precariato, ha confermato la possibilità per le amministrazioni, sempre in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, di assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n. 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto.

Dato atto che, ai fini del superamento del precariato:

- con decreto del Direttore amministrativo n. 38 del 23.3.2020 è stata disposta la proroga, ai sensi del comma 8 dell'art. 20 del D.Lgs n. 75 del 25.05.2017 e s.m.i. e fino alla data di conclusione delle procedure di stabilizzazione, dei contratti a tempo determinato in essere relativamente al personale in possesso dei sopra elencati requisiti;
- è intenzione di questa Agenzia avviare, con separato atto, la relativa procedura di reclutamento speciale, ai sensi del novellato comma 1 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017;

Preso atto delle esigenze organizzative dell'Agenzia ed effettuato un attento esame della situazione delle domande di partecipazione pervenute per la mobilità interna;

Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa, riepilogati di seguito a titolo ricognitivo :

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 vigenza 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 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;

b) per le assunzioni a tempo determinato:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 ;

- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9 comma 28 del 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, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017;
- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20 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;

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;
- la capacità assunzionale di ARPAT per l'esercizio 2020, così come comunicato alla Regione Toscana con nota del 6.03.2020 prot. 16767 (a seguito di specifica richiesta da parte del Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane della RT del 25.2.2020), è pari ad Euro 1.279.570,49 - relativamente alle cessazioni dell'anno 2019 - e ad Euro 1.578.704,54 relativamente ai resti assunzionali del quinquennio 2015/2019 e, per quanto concerne la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni dell'anno in corso secondo quanto previsto dal comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 (introdotto dall'art.14-bis della L. 26/2019), la stessa si realizza, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, al concretizzarsi delle cessazioni stesse e potrà essere calcolata esattamente a consuntivo;

Dato atto altresì che:

- la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2020-2022, 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 2020/2022;

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", per il quale inizialmente erano state previste 5 unità di cui 2 cessate e non sostituite per mancanza di graduatoria:
  - n. 3 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo chimico e biologico; tali unità di personale, risultando in possesso dei requisiti di cui al l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, così come recentemente modificato dall'art. 1, comma 1 bis, D.L. 162/31.12.2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/28.2.2020, sono state prorogate (con DDA n. 38 del 23.3.2020) fino al termine delle relative procedure di stabilizzazione ai sensi del comma 8 del sopracitato art. 1 del D.Lgs. n. 75/2017;

- 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) :
  - n. 2 unità di personale con profilo di Collaboratore professionale sanitario Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro;
  - n. 2 unità di Collaboratore tecnico professionale con vari indirizzi;
 Le suddette 4 unità di personale, risultando in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, così come recentemente modificato dall'art. 1, comma 1 bis, DL 162 del 31.12.2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 8 del 28.2.2020, sono state prorogate (con decreto del Direttore amministrativo n. 38 del 23/03/2020) fino al termine delle relative procedure di stabilizzazione ai sensi del comma 8 del sopra citato art. 1 del D.Lgs. n. 75/2017;
- 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);
- per il progetto REPORT 2018-2020, di cui ARPAT è uno dei partners, in attuazione della Convenzione Interparternariale:
  - n. 1 Collaboratore tecnico professionale con Laurea in Fisica per il Settore Agenti fisici di Area Vasta Costa per la sede di Pisa con incarico a tempo determinato fino alla scadenza prevista per il progetto ( 28.2.2021);

Ricordato inoltre che con decreto del Direttore generale n. 58 del 23.4.2020 è stato preso atto della sottoscrizione della Convenzione Interparternariale relativa al ProgettoInterreg "Aer Nostrum - Aria bene comune", per il quale ARPAT è assegnataria di uno specifico budget, ed è stato stabilito che le relative attività verranno svolte da personale dell'Agenzia, al quale potrà essere affiancata una unità di personale a tempo determinato per 3 anni a tempo parziale (50%), per garantire il supporto alla gestione del progetto, e 1 unità di personale per un anno per il supporto allo svolgimento delle attività tecnico scientifiche, da acquisire durante il progetto e ritenuto, pertanto, di espletare le procedure necessarie;

Considerato che l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del DL n. 162/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020), estende al triennio 2020-2022 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di 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 30 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 PTFP 2018/2020 di cui al decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i. e nel successivo PTFP 2019/2021, era stato ritenuto opportuno destinare n. 7 posti da turn over a progressioni verticali interne (ai sensi del sopra citato art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017), sia in quanto tale modalità risulta essere più economica rispetto alla riserva di posti (ex art. 52, comma 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 dettaglio delle progressioni economiche verticali attivate 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 di Collaboratore Tecnico professionale, 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 (con profilo professionale di Assistente Amministrativo) e 1 ulteriore PEV di cat. D (con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale) indette, sulla base della capacità assunzionale e della previsione di assunzioni, con decreto del Direttore generale n. 18 del 18/02/2020 ;

Preso atto:

- del decreto del Direttore generale n. 145 del 22.10.2019, relativo all'adozione del Bilancio preventivo economico annuale 2019 e pluriennale 2019-2021 di ARPAT, approvato con deliberazione della Giunta regionale toscana n. 85 del 3.2.2020;
- del decreto del Direttore generale n. 31 del 18.03.2020 avente ad oggetto Adozione del bilancio preventivo economico annuale 2020 e pluriennale 2020-2022 inviato alla Giunta regionale toscana ai fini della relativa approvazione;

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 16 luglio 2020;

Ritenuto necessario, nelle more del ricevimento, da parte della Regione Toscana, di eventuali ulteriori specifiche disposizioni in merito alla capacità assunzionale di ARPAT, procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie nel caso in cui tali disposizioni lo prevedessero;

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, nelle more del ricevimento, da parte della Regione Toscana, di eventuali ulteriori specifiche disposizioni in merito alla capacità assunzionale di ARPAT, all'approvazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2020/2022, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie anche nel caso in cui le sopra citate disposizioni lo prevedessero;

2. di dare atto che il PTFP 2020/2022 (di cui all'allegato "A") è coerente con l'organizzazione degli uffici e che rispetta sia i limiti di spesa del personale di cui alla normativa statale e regionale citata in parte narrativa e la capacità assunzionale, sia 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.;
3. di dare atto che, in coerenza alle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, la tabella Allegato "D" mostra la rimodulazione della dotazione organica del personale dell'Agenzia al 31.12.2020 sulla base delle esigenze di personale di cui al PTFP 2020/22 allegato "A", così come consentito dagli attuali limiti descritti in parte narrativa;
4. di riservarsi, tenuto conto del fatto che l'atto di programmazione del fabbisogno è determinato annualmente con un orizzonte triennale, di effettuare ulteriori valutazioni in merito ai fabbisogni dell'Agenzia, con particolare riferimento agli anni 2021 e 2022, sulla base del turn-over e delle future previsioni di bilancio, fermo restando il rispetto dei vigenti limiti normativi nazionali e regionali, nonché in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale;
5. 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;
6. 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;
7. di individuare quale responsabile del procedimento la dott.ssa Alessandra Bini Carrara;
8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di poter attivare quanto prima le procedure di mobilità interna e di reclutamento dall'esterno;
9. 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 24/07/2020
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 24/07/2020
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 24/07/2020
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 24/07/2020
- Guido Spinelli , Direttore tecnico in data 24/07/2020
- Marcello Mossa Verre , Direttore generale in data 24/07/2020

## PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022

COMPARTO	Categoria	Assunzioni slittate dal 2019 al 2020	2020			Maggiorazione 25% di cui all'art. 1 co. 563 della L. 205/2017	2021		2022		PEV
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	ANNO 2020	
<b>Ruolo Sanitario</b>											
Collaboratore Professionale Sanitario Esperto	Ds										
Collaboratore Professionale Sanitario	D	7	5			3					1
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>		<b>7</b>	<b>5</b>			<b>3</b>					<b>1</b>
<b>Ruolo Tecnico</b>											
Collaboratore Tecnico professionale Esperto	Ds										
Collaboratore Tecnico professionale	D	10	5	6		7			1		3
Assistente Tecnico/Programmatore	C		3								
Operatore Tecnico Specializzato	Bs										
Operatore Tecnico	B		3								
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>		<b>10</b>	<b>11</b>	<b>6</b>		<b>7</b>			<b>1</b>		<b>3</b>
<b>Ruolo Amministrativo</b>											
Collaboratore Amministrativo Prof.le Esperto	Ds										
Collaboratore Amministrativo Professionale	D		1								
Assistente Amministrativo	C		3	1							1
Coadiutore Amministrativo Esperto	Bs										
Coadiutore Amministrativo	B										
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>			<b>4</b>	<b>1</b>							<b>1</b>
<b>Totale Comparto</b>		<b>17</b>	<b>20</b>	<b>7</b>		<b>10</b>				<b>1</b>	<b>5</b>
<b>DIRIGENZA</b>											
			TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO			
Dirigente Ingegnere			3								
Dirigente Geologo						1					
Dirigente Biologo											
Dirigente Chimico			2								
Dirigente Ambientale			3			1					
Dirigente Analista (ex art. 15 septies)				1							
Dirigente Ambientale (ex art. 15 septies)							1				
<b>Totale Dirigenza</b>			<b>8</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>1</b>				
<b>TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA</b>		<b>17</b>	<b>28</b>	<b>8</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>							<b>72</b>				

Stabilizzazioni (rientranti nelle assunzioni 2020 a tempo indeterminato)		
profilo prof.le	cat.	n.
Collaboratore Professionale Sanitario	D	2
Collaboratore Tecnico professionale	D	4
<b>Totale</b>		<b>6</b>

Tabella riepilogativa delle unità di comparto a tempo indeterminato con profili e sedi di assegnazione *						
DIPARTIMENTI	Assunzioni 2019 slittate al 2020	Assunzioni previste 2020	25,00%	Assunzioni 2021	profilo	Note
Dipartimento Arezzo	1				TPA	
Supporto Tecnico Arezzo		1			CTP (laurea Ingegneria)	
Dipartimento Firenze	1				1 TPA per Emissioni	
Dipartimento Circondario Empolese			1		CTP (laurea Ingegneria)	
Dipartimento Lucca	1		1		TPA	
Settore Versilia -Massaciuccoli		1			TPA	
Dipartimento Massa	1	1			1 TPA per Emissioni 1 TPA	
Supporto Tecnico Massa		1			CTP (laurea Geologia)	
Supporto Tecnico Piombino – Elba			1		CTP (laurea Biologia)	
Dipartimento Pisa	1		1		TPA	
Supporto tecnico Pisa			1		CTP (Laurea Biologia)	
Dipartimento Pistoia	1	1	1		TPA	
Dipartimento Siena	1	1	1		1 TPA CTP (Laurea Ingegneria) CTP (laurea Biologia )	
Dipartimento Grosseto		2			TPA	
Supporto tecnico Grosseto			1		CTP (laurea Geologia)	
<b>Totale Dipartimenti</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			

STRUTTURE di AV	Assunzioni 2019 slittate al 2020	Assunzioni 2020	25,00%	Assunzioni 2021	profilo	Note
Modellistica AVC	1				CTP (laurea Ingegneria)	
LAB FI AVC	3				CTP (laurea Chimica)	Concorso pubblico
LAB SI AVS		1			AT chimico	
LAB LI AVL	5				CTP (laurea Chimica)	Concorso pubblico
Settore CRTQA	1				CTP (laurea Chimica)	Concorso pubblico
SAF AVC		1			CTP (laurea fisica)	
UOO Radioattività e amianto		1			CTP (laurea fisica)	
AVC - CAV		1			Op. tecnico	
AVC - SAA		1			ASA	(sede FI)
AVL - CAV		1			Op. tecnico	
AVL - SAA		2			ASA	(sedi MS e LU)
AVL - SAA		1			CAP	(sede LI)
AVL - CAV		1			AT	(sede LI)
AVL - Settore Mare			1		CTP (laurea Biologia)	
AVS - CAV		1			Op. tecnico	
AVS - Settore Geotermia			1		CTP (laurea Chimica)	Concorso pubblico
<b>Totale Strutture</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>			

\* alcune sedi potranno essere ridefinite in esito alle procedure di mobilità interna

## Cessazioni previsionali 2020-2022 Arpat

Categoria/ qualifica	2020			2021			2022			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	2	85.308,19	31.625,39	2	85.021,44	35.425,60	1	42.789,65	24.960,63	5	213.119,28	92.011,62
D	1	45.265,75	37.721,46	2	90.142,23	56.338,89	1	45.417,58	11.354,39	4	180.825,56	105.414,75
DS	5	239.243,00	167.470,10	6	286.106,89	187.518,14	7	335.958,04	183.977,29	18	861.307,92	538.965,53
* Maggiorazione del 25% per risparmio cessazioni degli anni 2018-2019-2020		406.322,09									406.322,09	
Totale comparto	8	776.139,03	236.816,95	10	461.270,55	279.282,63	9	424.165,27	220.292,31	27	1.661.574,85	736.391,90
DIRIGENZA	6	848.003,57	620.059,82	3	403.879,80	231.757,89	5	711.322,27	399.476,87	14	1.963.205,64	1.251.294,59
Totale complessivo	14	1.624.142,60	856.876,78	13	865.150,34	511.040,53	14	1.135.487,54	619.769,19	41	3.624.780,49	1.987.686,49

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.

\* La maggiorazione del 25% è stata calcolata sui risparmi delle cessazioni avvenute negli anni 2018 e 2019 e sulle cessazioni previste nel 2020 del personale di comparto.

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2020-2022

Capacità assunzionale Dirigenza	2020		2021		2022	
	annuo	pro quota	annuo	pro quota	annuo	pro quota
Turn Over 2018	230.617,78					
2019	541.737,38					
2020	848.003,57	620.059,82				
2021			403.879,80	231.757,89		
2022					711.322,27	399.476,87
Resti ex art 14 bis c1	812.917,70					
Totale	2.433.276,43	620.059,82	403.879,80	231.757,89	711.322,27	399.476,87

Capacità assunzionale comparto	2020		2021		2022	
	annuo	pro quota	annuo	pro quota	annuo	pro quota
Turn Over 2018	512.219,70					
2019	742.794,98					
2020	369.816,94	236.816,95				
Maggiorazione 25% 2020	406.322,09					
2021			461.270,55	279.282,63		
2022					424.165,27	220.292,31
Resti ex art 14 bis c1 *	181.479,72					
Totale	2.212.633,43	236.816,95	461.270,55	279.282,63	424.165,27	220.292,31

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 2020-2022

si riferiscono alla quota parte effettivamente utilizzabile ai verificarsi dell'effettivo turn over come riportato nella tabella 1.

\* L'importo dei resti assunzionali pari ad euro 632.234,26 è stato indicato al netto del costo delle assunzioni avvenute nel 2018 e 2019 pari ad euro 450.754,54

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020		2021		2022	
	annuo	2020 valore annuo assunzioni stimato	2021	2022		
2018	230.617,78		230.617,78	230.617,78		
2019	541.737,38		541.737,38	541.737,38		
2020	620.059,82	1.033.062,83	848.003,57	848.003,57		
2021			231.757,89	403.879,80		
2022				399.476,87		
Resti ex art 14 bis c1	812.917,70		812.917,70	812.917,70		
Totale	2.205.332,69	1.033.062,83	2.665.034,33	3.236.633,10		

Capacità assunzionale Comparto	2020		2021		2022	
	valore annuo e pro-quota anno di riferimento	2020 valore assunzioni annuo stimato	valore annuo e pro-quota anno di riferimento	2021	2022	
2018	512.219,70		512.219,70	512.219,70		
2019	742.794,98		742.794,98	742.794,98		
2020	236.816,95	2.103.192,39	369.816,94	369.816,94		
Maggiorazione 25% 2020	406.322,09		406.322,09	406.322,09		
2021			279.282,63	461.270,55		
2022				220.292,31		
Resti ex art 14 bis c1	181.479,72		181.479,72	181.479,72		
Totale	2.079.633,44	2.103.192,39	2.491.916,06	2.894.196,29		

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2020-2022.

Qualifiche	2020		2021		2022		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
Dirigenza								
DIRIGENTI	9	1.033.062,83	2	214.628,80			11	1.247.691,63
Totale	9	1.033.062,83	2	214.628,80			11	1.247.691,63

Categoria	Assunzioni 2019 slittate al 2020		2020		Totale assunzioni 2020		2021		2022		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	117.953,52	3	117.953,52					3	117.953,52
C	0		6	253.446,24	6	253.446,24					6	253.446,24
D	14	632.992,96	24	1.085.130,79	38	1.718.123,76					38	1.718.123,76
Progressione verticale			5	13.668,67	5	13.668,67					5	13.668,67
Totale	14	632.992,96	38	1.470.199,22	52	2.103.192,39	0		0		52	2.103.192,39

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 state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario e sono state previste le assunzioni di 7 dirigenti del ruolo PTA di cui un 15-septies; nel 2021 sono previste 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

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

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021
B		39.317,84	
C		42.241,04	
D	45.413,00	45.213,78	
Dirigenti Sanitari		131.639,27	134.467,46
Dirigenti PTA		109.969,18	107.314,40

<b>COMPARTO</b>		<b>Dotazione organica rimodulata al 31.12.2020</b>
<b>Profili professionali</b>		
<b>Ruolo Sanitario</b>		
Collaboratore Prof.le Esp.	Ds	130
Collaboratore Prof.le San.	D	73
<b>Totale Ruolo Sanitario</b>		<b>203</b>
<b>Ruolo Tecnico</b>		
Collaboratore Tec Prof.le Esp.	Ds	65
Collaboratore Tecnico Prof.le	D	169
Assistente Tecnico/Programmatore	C	36
Operatore Tecnico Coord Spec	Bs	4
Operatore Tecnico	B	4
<b>Totale Ruolo Tecnico</b>		<b>278</b>
<b>Ruolo Amministrativo</b>		
Collaboratore Amm Prof.le Esp	Ds	33
Collaboratore Amm Prof.le	D	24
Assistente Amm.vo	C	52
Coadiutore Amm Esperto	Bs	5
Coadiutore Amm	B	5
<b>Totale Ruolo Amministrativo</b>		<b>119</b>
<b>Totale COMPARTO</b>		<b>600</b>

<b>COMPARTO</b>	<b>Dotazione organica Anno 2020</b>
<b>CATEGORIA D</b>	494
<b>CATEGORIA C</b>	88
<b>CATEGORIA B</b>	18

<b>Totale COMPARTO</b>	<b>600</b>
------------------------	------------

<b>DIRIGENZA</b>	<b>Dotazione organica Anno 2020</b>
<b>TOTALE RUOLO SANITARIO</b>	40
<b>TOTALE RUOLO PROFESSIONALE</b>	5
<b>TOTALE RUOLO TECNICO</b>	8
<b>TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO</b>	9
<b>Totale DIRIGENZA</b>	<b>62</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>662</b>