



Decreto del Direttore generale nr. 96 del 13/06/2022

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

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

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

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

Estensore: Dott.ssa Alessandra Staderini

Oggetto: Approvazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2022/2024

ALLEGATI N.: 4

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
allegato "A" - tabella PTFP 2022-2024	sì	digitale
allegato "B" - risparmio da cessazioni di personale nel triennio 2021-2023 previsionale	sì	digitale
allegato "C" - capacità assunzionale per il personale di comparto e per la dirigenza e costo della programmazione dei fabbisogni	sì	digitale
allegato "D" - Dotazione organica di ARPAT al 31.12.2022	sì	digitale

Natura dell'atto: *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;

Visti:

- i CCNL del comparto sanità , per il personale non dirigenziale;
- i CCNL Area Sanità per il personale della dirigenza del ruolo Sanitario
- il CCNL 2016/2018 dell'Area delle funzioni locali per i dirigenti appartenenti ai ruoli, Amministrativo, Professionale e Tecnico, destinatari – nella precedente tornata contrattuale – dei CCNL dell'Area Sanità;

Visto e richiamato 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;

Visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 09/06/2021, convertito dalla l. n. 113/2021, che ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che dovrebbe ricomprendere, al proprio interno, alcuni documenti programmatici precedentemente adottati dall'Amministrazione separatamente, tra i quali il Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Preso atto che la scadenza per l'adozione del PIAO per l'anno 2022 è stata rinviata, ai sensi dell'art. 1, comma 12, lett. a), n. 3), D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, (convertito, con modificazioni, dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15), al 30 aprile 2022 e successivamente, ai sensi dell' art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, al 30 giugno 2022;

Dato atto che, alla luce di quanto sopra esposto, rimangono valide alla data attuale, nell'ordinamento normativo, le disposizioni che disciplinano i vari documenti programmatici succitati tra cui l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 relativo alla programmazione dei fabbisogni di personale;

Considerato che:

- 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;
- 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;

Ricordato:

- 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 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, 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;

Visto l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che dispone, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali e dei loro enti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, per gli enti la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia ed il comma 557-quater che stabilisce che in applicazione del comma 557 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Ricordato che:

- in virtù di quanto previsto dall'articolo 22 bis della Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1, successivamente abrogato con l'art. 21 della L.R. 29 del 5.8.21, la capacità assunzionale di ARPAT – come per gli altri enti dipendenti - veniva definita dalla Giunta regionale della Regione Toscana, nel rispetto della normativa vigente ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296” e sulla base di quanto previsto dall'art. 3 del DL 90/2014, convertito nella Legge 114/2014;
- l'articolo 3 della LR n. 68 del 18 novembre 2019, di modifica della Legge regionale n. 30/2019 istitutiva di ARPAT, ha disposto che, ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 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;

- che comunque ARPAT, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana che concorre agli obiettivi di finanza pubblica secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa, ha continuato ad applicare la medesima normativa ai fini del calcolo della capacità assunzionale;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la capacità assunzionale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni viene definita sulla base della regola della sostenibilità finanziaria e non più del turn over;
- la Regione Toscana ha ritenuto che la nuova disciplina introdotta dal sopra citato art. 33 del DL 34/2019 preveda una metodologia di determinazione della spesa potenziale massima non applicabile agli enti regionali precisando, in sede istruttoria, che tali modalità di computo della nuova capacità assunzionale sono applicabili esclusivamente per chi ha, come le Regioni, entrate proprie per l'effettuazione del calcolo e non quindi agli enti che non ne hanno;
- la RT (ai sensi dell'art. 22 bis della Legge Regionale 1/2009) ha pertanto determinato, con delibera GRT n. 341 del 06/04/2021, la capacità assunzionale dell'anno 2021 per gli enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto della Regione Toscana, nei limiti di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014 (100% della spesa del personale cessato oltre ai resti dell'ultimo quinquennio);
- per quanto riguarda invece ARPAT, ente regionale ma non più ente dipendente a seguito della sopra citata modifica della LRT 30/2009, con la nota di aggiornamento al DEFR 2022, di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 113/2021, la Regione Toscana ha fornito specifici indirizzi affinché concorra alla realizzazione degli obiettivi generali di finanza pubblica; tali indirizzi prevedono, con riferimento alla spesa per il personale per il triennio 2022-2024, il mantenimento della stessa 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, senza ulteriori indicazioni in merito al calcolo della capacità assunzionale per gli anni 2022-2024;

Ritenuto opportuno, per quanto sopra detto, che ARPAT, la cui capacità assunzionale (in virtù delle modifiche apportate dall'art. 3 della LR 68/2019 sopra richiamato) non viene più approvata con deliberazione della Giunta Regionale, continui ad applicare, quale disciplina per il calcolo della propria capacità assunzionale, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L. 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali, le disposizioni di cui all'art. 3 del DL 90 del 24.6.2014, convertito con Legge 114 del 11.8.2014 e s.m.i., riferite a Regioni e Enti locali;

Ricordata la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG, relativa alla "Questione di massima sulla possibilità di cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 e del relativo cumulo dei resti per il personale dirigente e non, al fine di determinare un unico budget complessivo", nella quale sono stati enunciati i seguenti principi di diritto: "I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l.

n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni”; 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;

Dato atto, altresì, che 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;

Ricordato che, come previsto dalla vigente normativa, preliminarmente al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- il decreto del Direttore generale n. 9 del 25.1.2021, di approvazione del Piano delle Azioni Positive 2020-2022;
- il decreto del Direttore generale n. 50 del 24.03.2021, di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2022-2023;
- la deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 189 del 28.2.2022, relativa all’approvazione del Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2022 di ARPAT;
- la deliberazione della Giunta regionale toscana n. 226 del 7.3.2022, inerente la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2021 da ARPAT;
- la delibera del Consiglio federale SNPA n. 100 dell’8.4.2021, di approvazione del Piano triennale del Sistema nazionale per la protezione dell’ambiente 2021 – 2023;

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, tenuto conto della valenza triennale che riveste questa tipologia di pianificazione, si sviluppa in continuità con il precedente Piano, relativo al periodo 2021-2023, che è stato adottato con decreto del Direttore generale n. 139 del 12/08/2021, successivamente modificato e integrato con i decreti del direttore generale nn. 13 del 8.2.2022, 19 del 11.2.2022 e 28 del 23.2.2022;

Dato atto che l’art. 3, comma 8, della L. 56 del 19.6.2019, così come modificato dall’art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 prevede: “... al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, 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;

Considerato che:

- nell’ultimo decennio il personale dirigente di ARPAT si è ridotto di circa il 48%, e che la Dotazione Organica dell’Agenzia, come prevista dal decreto del Direttore generale n. 4/2017 e come confermata dal decreto del Direttore generale n. 95/2018, prevede un numero di dirigenti a regime pari a 70 unità, mentre alla data del 31.12.2021 ne risultano in servizio attivo 50 (oltre ai 2 Direttori in aspettativa);
- il personale di comparto si è ridotto, sempre nell’ultimo decennio, di circa il 14% (per la maggior parte personale tecnico-sanitario) e che il personale a tempo indeterminato alla data del 31/12/2021 è pari a 571 unità;

- l'età media dei dipendenti dell'Agenzia, a causa delle limitazioni sul turn-over e delle riduzioni prima citate, si attesta sui 53 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, negli anni 2022-2023;

Richiamati:

- l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del DL 162/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020), che 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% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;
- il DL 9.6.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella Legge 6.8.2021, n. 113, che all'art. 3 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'eccesso dall'esterno, le progressioni tra le aree e, negli enti locali, anche tra 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;
- l'art. 3 del DL 80/2021 sopracitato, che prevede che, 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 nuova istituzione, per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione -, 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, e che all'attuazione di quanto sopra si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente;
- l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 e s.m.i., secondo il quale le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dalla norma;

Dato atto che, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 6, comma 1, e all'art. 33 del D. Lgs. 30.3.2001, 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;

Dato atto, altresì, che all'obbligo di assunzioni ex della L. n. 68/1999 ARPAT adempirà con le procedure di reclutamento che saranno attivate in attuazione della presente programmazione, e successive eventuali integrazioni;

Valutate approfonditamente, 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 1.4.2022;

Dato atto che, i fabbisogni relativi alle annualità 2022 e 2023 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 sono, pertanto, stati predisposti tenuto conto:

- delle citate direttive della Regione Toscana, impartite con la Nota di aggiornamento al DEFR 2022;
- delle disposizioni previste dall'art. 3 del D.L. 90/2014 al fine del calcolo della capacità assunzionale e di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/2019 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;
- delle procedure assunzionali previste per l'anno 2021 in corso di completamento nell'anno 2022;
- della parte del turnover ad oggi previsto per le annualità 2022 e 2023;
- delle carenze di personale delle varie strutture;
- del rispetto delle disposizioni previste dalla Legge 68/99, in materia di reclutamento delle categorie ivi previste;

Precisato che, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2022-2024 ARPAT intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- sostituzione del personale dirigente e non dirigente cessato, nel rispetto dei limiti normativi inerenti la capacità assunzionale e dei limiti di bilancio, anche con la finalità di assicurare, per quanto possibile, il ricambio generazionale con personale con competenze tecnico-specialistiche necessarie a garantire una maggior efficienza dell'organizzazione;
- graduale implementazione del numero dei dirigenti tecnico ambientali, prevedendo (in vista della riorganizzazione dell'Agenzia) che le assunzioni destinate alle strutture diverse da quelle laboratoristiche debbano essere rivolte a dirigenti del ruolo tecnico e del ruolo sanitario, mentre le assunzioni per le strutture di laboratorio debbano essere riservate a dirigenti del ruolo sanitario; tale implementazione comporterà, rispetto alla Dotazione organica di cui al decreto del Direttore generale n. 129/2017 (nella quale era previsto un numero di dirigenti dei ruoli Amministrativo, Professionale e Tecnico pari a 18 unità), costituente spesa potenziale massima, un aumento dei dirigenti appartenenti a tali ruoli e una progressiva rideterminazione della Dotazione organica nonché delle risorse relative al trattamento accessorio, previa autorizzazione della Regione Toscana in caso di incremento della Dotazione organica come limite finanziario;
- 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. 75/2017;
- conclusione, nell'anno 2022, delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, così come modificato dal DL 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, fatti salvi eventuali nuovi interventi legislativi che ne consentano l'applicazione negli anni successivi;

Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa per le assunzioni a tempo determinato, riepilogati di seguito a titolo ricognitivo:

- 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 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 D.lgs. 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 D.Lgs. 81/2015;

Visto inoltre che, per tutte le tipologie di assunzione (ad eccezione dei Tempi determinati interamente finanziati dalla Unione Europea o da privati) sussiste il limite, ancorché non espressamente previsto dalle norme, della disponibilità di bilancio;

Richiamato l'art. 19 del D.Lgs. 165/2001, che, ai commi 6 e 6 ter, prevede la possibilità – per le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo decreto - di conferire incarichi di funzione dirigenziale entro il limite del 10% della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia di cui all'art. 23 e dell'8% della dotazione di quelli appartenenti alla seconda fascia;

Precisato che, nel rispetto della normativa vigente in materia, la copertura di posizioni dirigenziali mediante stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato è subordinata all'accertamento dell'insussistenza, tra le figure dirigenziali interne, di professionalità idonee alla copertura della posizione e all'assunzione dell'incarico dirigenziale;

Ricordato che sono attualmente in servizio a tempo determinato le unità di personale sotto indicate:

- 1 unità con qualifica dirigenziale di Dirigente analista per il supporto alle attività del Settore Sistema Informativo Regionale Ambientale (SIRA) di ARPAT e ruolo di "Responsabile per la transizione al digitale" fino al 31.1.2024;
- 1 unità con qualifica dirigenziale di Dirigente ambientale per il Dipartimento di Siena fino al 30.6.2024;
- 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. 3 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo chimico e biologico, in scadenza al settembre 2023, e è in corso una procedura di pubblica selezione a tempo determinato per l’assunzione di 2 unità di Collaboratore tecnico professionale (1 con laurea in chimica e 1 con laurea in biologia) per la copertura di posti attualmente vacanti a seguito di dimissioni dei titolari;
- per il progetto Interreg AER NOSTRUM: “Aria Bene Comune”, n. 1 unità di personale con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in fisica per la sede di Pisa con incarico a tempo determinato in scadenza il 31.1.2023 e sono attualmente in corso le procedure di reclutamento per l’assunzione di personale con profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale (cat. D) e di Collaboratore tecnico professionale (cat. D) con laurea in chimica;

Atteso che, con decreto del Direttore amministrativo nr. 35 del 13/05/2022, è stata indetta la Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per la formazione di graduatorie con profilo di Collaboratore tecnico professionale (cat. D), da utilizzare per le assunzioni a tempo determinato per l’attuazione di Progetti comunitari, fra i quali il Progetto HORIZON 2020 “Noise and Emissions Monitoring and Radical Mitigation” NEMO – CUP E57G20000050006;

Atteso, altresì, che per il reperimento delle unità di personale previste dal PTFP 2022–2024, previa attivazione delle procedure di mobilità interna, potranno essere utilizzate graduatorie concorsuali o di selezione pubblica di altre Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto di quanto previsto dalle recenti modifiche della L.R.T. 30/2009, dalla L.R.T. 1/2009 e dal Disciplinare approvato con decreto del Direttore generale n. 114 del 31/07/2020 e s.m.i. e in corso di modifica, nonché potranno essere attivate procedure concorsuali e selettive e procedure di mobilità tra enti secondo quanto verrà ritenuto più idoneo in ottemperanza dei principi di economicità ed efficienza e secondo quanto verrà indicato nei singoli provvedimenti attuativi del Piano;

Dato atto altresì che:

- la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2021-2023, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, 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 comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegare sono da considerare tendenziali, tenuto conto della natura previsionale del calcolo delle cessazioni future in considerazione 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 2022/2024;

Considerato che il PTFP, come previsto dalle citate linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente con le risorse finanziarie a disposizione;

Richiamati:

- il decreto del Direttore generale n. 31 del 18.03.2020 avente ad oggetto "Adozione del bilancio preventivo economico annuale 2020 e pluriennale 2020-2022", approvato con deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 199 dell'8.3.2021;
- il decreto del Direttore generale n. 82 del 17.5.2021, di adozione del Bilancio di esercizio 2020, in attesa di approvazione da parte del Consiglio Regionale della Toscana;
- la delibera della Giunta regionale toscana n. 365 del 6.4.2021, di approvazione degli indirizzi per l'elaborazione del Piano annuale delle attività 2021 di ARPAT, modificata con delibera GRT n. 680 del 28.6.2021, successivamente modificata con delibera GRT 1021 del 04/10/2021, di approvazione degli Indirizzi ARPAT 2021-2023;
- il Decreto del Direttore generale n. 136 del 23.7.2021, di adozione del Piano Triennale delle Attività 2021/2022 di ARPAT, approvato con Delibera della Giunta Regionale della Toscana n. 15 del 10/01/2022;
- il decreto del Direttore generale n. 186 del 05/11/2021 avente ad oggetto "Adozione del bilancio preventivo economico annuale 2021 e pluriennale 2021-2023";

Dato altresì atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno comunque effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale 2022-2024, di prossima adozione non appena la Giunta Regionale avrà approvato gli indirizzi all'Agenzia per il triennio 2022-2024, atto presupposto alla stesura del bilancio di previsione ARPAT 2022-2024;

Atteso che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale è soggetta ad aggiornamento annuale, potendosi determinare, per le successive annualità 2023 e 2024 del medesimo, modifiche anche significative in ragione delle effettive cessazioni intervenute;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce quindi un Piano assunzionale di transizione in attesa della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione;

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 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 procedere all'approvazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2022/2024, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie anche nel caso in cui le disposizioni citate in parte narrativa lo prevedessero;
2. di dare atto che il PTFP 2022/2024 (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, la prevista capacità assunzionale, 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 (confermativo del precedente decreto del Direttore generale n. 129 del 21.9.2017, nel quale erano dettagliati i profili professionali) e s.m.i., della quale viene ricordata la 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

3. di dare atto dell'allegato "B", di previsione delle cessazioni di personale nel triennio 2021-2023, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, e dell'ammontare del risparmio annuo e del risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, e delle tabelle 1, 2 e 3 dell'allegato "C" al presente atto, con il dettaglio finanziario della capacità assunzionale rispettivamente per il personale di comparto e per la dirigenza e la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni, con riferimento al triennio 2022/2024;
4. di dare atto che, in aderenza alle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale citate in parte narrativa, la tabella Allegato "D" mostra la rimodulazione della Dotazione organica del personale dell'Agenzia alla data del 31.12.2022 (riferita, limitatamente al personale di comparto e in attesa della determinazione dei profili professionali riservati alle Progressioni economiche verticali, unicamente alle categorie di inquadramento), che si basa sulle effettive esigenze di personale relative all'anno 2022, come dettagliatamente previste nell' Allegato "A";
5. di dare atto che, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 6, comma 1, e all'art. 33 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia;
6. di dare atto che, come ricordato in parte narrativa, il sopra citato Piano triennale del fabbisogno di personale costituisce un Piano di transizione in attesa della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione previsto all'art. 6 del DL 80/2021 - convertito, con modificazioni, nella Legge 6.8.2021, n. 113;

7. di riservarsi, pertanto, 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 2023 e 2024, sulla base delle previsioni di bilancio e fermo restando il rispetto dei vigenti limiti normativi nazionali e regionali;
8. di dare atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale 2021-2023, di cui al decreto del Direttore generale n. 186 del 05/11/2021, nonché del bilancio previsionale 2022-2024, di prossima adozione non appena la Giunta Regionale avrà approvato gli indirizzi all'Agenzia per il triennio 2022-2024, atto presupposto alla stesura del bilancio di previsione ARPAT 2022-2024;
9. di effettuare altresì la comunicazione prevista dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs n. 165/2001 al Sistema informativo di cui all'art. 60 del medesimo decreto;
10. 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;
11. di individuare quale responsabile del procedimento la dott.ssa Alessandra Bini Carrara Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i.;
12. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di poter attivare quanto prima le procedure di mobilità interna e di reclutamento dall'esterno;
13. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei Revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i..

Il Direttore generale
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 10/06/2022
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 10/06/2022
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 10/06/2022
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 10/06/2022
- Marcello Mossa Verre , Direttore tecnico in data 10/06/2022
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 13/06/2022

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024

COMPARTO	Categoria	Assunzioni slittate dal 2021 al 2022		Assunzioni 2022		Assunzioni 2023		Assunzioni 2024	
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Ruolo Sanitario					<i>L. 68/99</i>				
Collaboratore Professionale Sanitario Senior	<i>Ds</i>								
Collaboratore Professionale Sanitario	<i>D</i>	9	3	11		9		7	
Totale Ruolo Sanitario		9	3	11		9		7	
Ruolo Tecnico									
Collaboratore Tecnico professionale Senior	<i>Ds</i>								
Collaboratore Tecnico professionale	<i>D</i>	4	2	10		6		3	
Assistente Tecnico/Programmatore	<i>C</i>	2		1	1				
Operatore Tecnico Specializzato	<i>Bs</i>								
Operatore Tecnico	<i>B</i>								
Totale Ruolo Tecnico		6	2	11	1	6		3	
Ruolo Amministrativo									
Collaboratore Amministrativo Prof.le Senior	<i>Ds</i>								
Collaboratore Amministrativo Professionale	<i>D</i>	3	1	2					
Assistente Amministrativo	<i>C</i>	1			1		1		
Coadiutore Amministrativo Senior	<i>Bs</i>								
Coadiutore Amministrativo	<i>B</i>								
Totale Ruolo Amministrativo		4	1	2	1		1		
Totale Comparto		19	6	24	2	6	13		7
DIRIGENZA		Assunzioni slittate dal 2021 al 2022		Assunzioni 2022		Assunzioni 2023		Assunzioni 2024	
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Dirigente Biologo		1		1					
Dirigente Chimico		1		3					
Dirigente Ambientale		9 (ambientale multilaurea)				7 (ambientale multilaurea)			
Dirigente Amministrativo				1	1				
Totale Dirigenza		11		5	1	7			
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA		30	6	29	2	7	20		7
TOTALE GENERALE					101				

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

Cessazioni previsionali 2021-2023 Arpat per PTFP 2022-2024												
Categoria/ qualifica	2021			2022			2023			Unità totale	Risparmio annuo totale	Risparmio pro quota totale
	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota	unità	Risparmio annuo	Risparmio pro quota			
B												
C	3	90.886,76	53.019,91				2	60.853,38	12.677,79	5	151.740,14	65.697,70
D	8	263.882,57	142.679,66	3	99.284,06	46.846,97	2	66.293,21	49.719,90	13	429.459,83	239.246,53
DS	13	463.784,09	213.370,26	12	429.394,83	280.112,74	4	143.340,63	77.652,51	29	1.036.519,55	571.135,51
Totale comparto	24	818.553,42	409.069,84	15	528.678,89	326.959,70	8	270.487,21	140.050,20	47	1.617.719,52	876.079,74
DIRIGENZA	8	731.486,75	275.004,51	9	681.246,87	482.628,77	2	142.257,64	54.109,31	19	1.554.991,25	811.742,60
Totale complessivo	32	1.550.040,17	684.074,35	24	1.209.925,75	809.588,48	10	412.744,85	194.159,51	66	3.172.710,77	1.687.822,34

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

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2022-2024

Capacità assunzionale Dirigenza	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)			2021		2022		2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)
	Risparmio annuo cessazioni	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni pro quota	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni pro quota	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1	199.253,49	59.871,44	59.871,44						
Turn Over 2018	413.944,07	413.944,07	413.944,07						
2019	395.570,72	395.570,72	395.570,72						
2020	639.715,94	639.715,94	639.715,94						
2021				731.486,75	275.004,51				
2022								681.246,87	
2023									142.257,64
Totale	1.648.484,22	1.509.102,17	1.509.102,17	731.486,75	275.004,51	-	-	681.246,87	142.257,64

Capacità assunzionale comparto	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)			2021		2022		2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)
	Risparmio annuo cessazioni	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni pro quota	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni pro quota	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	1.856.031,77	1.658.242,88	1.658.242,88						
Turn Over 2018	389.963,47	213.470,72	213.470,72						
2019	543.372,52	543.372,52	543.372,52						
2020 (compresa maggiorazione 25%)	733.551,71	733.551,71	733.551,71						
2021				818.553,42	409.069,84				
2022								528.678,89	
2023									270.487,21
Totale	3.522.919,47	2.605.265,31	2.605.265,31	818.553,42	409.069,84	-	-	528.678,89	270.487,21

Capacità assunzionale 2019 come da delibera RT nr. 853 del 05/07/2019
 I resti assunzionali ex art. 14 bis c.1 lett a) DL 4/2019 si riferiscono al periodo 2013-2017 .

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	COSTO ASSUNZIONI 2020 (Valore annuo)	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	2024
Resti ex art 14 bis c1	59.871,44		613.197,57		303.329,54	303.329,54						
2018	413.944,07		395.570,72		395.570,72	395.570,72						
2019	395.570,72		639.715,94		639.715,94	639.715,94		238.760,36	238.760,36			
2020	639.715,94	139.382,06	275.004,51	309.868,03	275.004,51	731.486,75		731.486,75			536.431,87	536.431,87
2021							1.099.855,83				681.246,87	681.246,87
2022										433.815,24		142.257,64
2023												
2024												
Totale	1.509.102,17	139.382,06	1.923.488,73	309.868,03	1.613.620,70	2.070.102,94	1.099.855,83	970.247,11	1.651.493,98	433.815,24	1.217.678,74	1.359.936,38

Capacità assunzionale Comparto	2020 valore annuo e pro-quota anno di riferimento	COSTO ASSUNZIONI 2020 (Valore annuo)	2021 valore annuo e pro-quota anno di riferimento	2021 valore annuo assunzioni avvenute	CAP.ASS.LE RESIDUA 2021	2022 valore annuo e pro-quota anno di riferimento	2022 valore assunzioni annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2022	2023 valore annuo e quota anno di riferimento	2023 valore assunzioni annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2023	2024	2024 valore assunzioni annuo stimato	CAP.ASS.LE RESIDUA 2024
Resti ex art 14 bis c1 *	1.658.242,88		1.151.848,33		1.015.275,10	1.015.275,10								
2018	213.470,72		733.551,71		409.069,84	818.553,42								
2019	733.551,71	719.865,27	409.069,84	870.124,94	409.069,84	818.553,42								
2020							1.894.503,57	60.675,05	60.675,05	428.891,76	39.112,08	39.112,08	193.423,32	193.423,32
2021									528.678,89	428.891,76	39.112,08	270.487,21	232.535,40	270.487,21
2022														
2023														
2024														
Totale	2.605.265,31	719.865,27	2.294.469,88	870.124,94	1.424.344,94	1.833.828,52	1.894.503,57	60.675,05	468.003,83	428.891,76	39.112,08	309.599,29	232.535,40	77.063,89

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2022-2024.

Qualifiche	Assunzioni 2021 slittate al 2022		2022		Totale assunzioni 2022		2023		2024		TOTALE	
Dirigenza	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
DIRIGENTI SANITARI	2	139.382,06	4	278.764,11	6	418.146,17					6,00	418.146,17
DIRIGENTI PTA	9	557.762,45	2	123.947,21	11	681.709,66	7	433.815,24			18,00	1.115.524,90
Totale	11	697.144,51	6	402.711,32	17	1.099.855,83	7	433.815,24	-	-	24,00	1.533.671,07

Categoria	Assunzioni 2021 slittate al 2022		2022		Totale assunzioni 2022		2023		2024		TOTALE	
Comparto	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					0		0					
BS												
C	3	90.778,93	1	30.259,64	4	121.038,57	1	30.259,64			5	151.298,21
D	16	527.437,05	23	758.190,76	39	1.285.627,81	12	398.632,11	7	232.535,40	58	1.916.795,32
TEMPI DETERMINATI D	4	131.859,26	3	99.658,03	7	487.837,20					7	487.837,20
Progressione verticale												
Totale	23	750.075,24	27	888.108,43	50	1.894.503,57	13	428.891,76	7	232.535,40	70	2.555.930,73

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 T1 e 2 a TD di cui un analista e un ambientale) nel 2022 sono previste 17 assunzioni di dirigenti di cui 6 sanitari e 11 PTA (di cui uno a TD) e nel 2023 sono previste 7 assunzioni di dirigenti del ruolo PTA.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2016-2018 con stipendio base, IVC, elemnto perequativo e oneri riflessi (Cpdel, TFS/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	26.787,09	26.787,09	26.787,09	26.787,09
C		30.259,64	30.259,64	30.259,64	30.259,64	30.259,64
D	33.274,85	32.964,82	32.964,82	33.219,34	33.219,34	33.219,34
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.691,03
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	61.973,61	61.973,61

anzianità SSN fra 5 e 15 per ind esclusività

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2022
CATEGORIA D	499
CATEGORIA C	88
CATEGORIA B	16
Totale COMPARTO	603
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2022
RUOLO SANITARIO	33
RUOLO PROFESSIONALE	5
RUOLO TECNICO	13
RUOLO AMMINISTRATIVO	9
Totale DIRIGENZA	60
TOTALE GENERALE	663