



Decreto del Direttore generale nr. 45 del 11/03/2015

Proponente: Dott.ssa Paola Querci

Direzione amministrativa

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

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dr. Ing. Giovanni Barca

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Paola Querci

Estensore: Dott.ssa Paola Querci

Oggetto: Approvazione degli esiti definitivi dell'analisi organizzativa e del piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT ai sensi della DGRT n.930/2014, della DGRT n.33/2015 e della DGRT n.141/2015

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A" - Esiti definitivi dell'analisi organizzativa e piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT ai sensi ai sensi della DGRT n.930/2014, della DGRT n.33/2015 e della DGRT n.141/2015	integrale	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)";

Visto il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 49 del 29.3.2011, con il quale il sottoscritto è stato nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto n. 238 del 13.9.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.9.2011), 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 n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreto del Direttore generale n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Ricordato che con Decisione di Giunta regionale n. 10 del 14.07.2014 è stato dato incarico al Direttore generale della Presidenza di coordinare e gestire gli interventi per una complessiva riorganizzazione del modello regionale in vista di adeguarlo al mutato contesto politico, economico e sociale;

Ricordato che con DGRT n. 930 del 27.10.2014 sono stati impartiti agli enti ed alle agenzie regionali indirizzi applicativi per l'avvio di percorsi analoghi a quelli intrapresi dall'amministrazione regionale con riferimento al progetto di riassetto della struttura operativa e al nuovo modello organizzativo, secondo le modifiche alla L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) contenute nella L.R. n. 90 del 30.12.2014;

Considerato che ad ARPAT, ai sensi della suddetta DGRT n. 930/2014, è stata richiesta l'effettuazione di un'analisi finalizzata all'individuazione di misure di ristrutturazione e razionalizzazione del proprio assetto organizzativo, nonché di semplificazione dei processi e delle procedure, in vista di un'ottimizzazione della distribuzione delle risorse e di una revisione dei fabbisogni di personale e del conseguimento di risparmi strutturali della relativa spesa;

Considerato altresì che la DGRT n. 930/2014 richiede ad ARPAT di valutare ove, in base agli esiti della suddetta analisi, possano rilevarsi situazioni di eccedenza di personale ed altresì a verificare la possibilità di ricorrere, nel corso del biennio 2015/2016, alle misure di prepensionamento nel rispetto del combinato disposto della lett. a), co. 11, art. 2 del D.L.95/2012 convertito in legge con modificazioni dall'art. 1, co. 1, L. 07.08.2012 e del co. 3, art. 2 del D.L. n. 101/2013;

Ricordato che ARPAT in attuazione delle richiamate disposizioni, in data 28.11.2014, ha sottoposto alla Regione Toscana una prima relazione sugli esiti dell'analisi organizzativa e di riordino del proprio assetto organizzativo;

Visto che con DGRT n. 33 del 19.01.2015 "Indirizzi agli Enti dipendenti a seguito dell'analisi organizzativa da loro effettuata in applicazione della DGR n. 930 del 27.10.2014", la Regione ha richiesto all'Agenzia di aggiornare l'analisi organizzativa e conseguentemente di adottarne gli esiti ed il relativo piano complessivo di riassetto delle strutture entro il 31.1.15;

Ricordato che ARPAT ha provveduto ad adottare gli aggiornamenti alla propria analisi organizzativa ed al Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT con Decreto del Direttore generale n. 19 del 30.01.2015 nel rispetto della normativa vigente e altresì delle indicazioni fornite dalle Circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 3/2013 e n. 4/2014 in materia di prepensionamenti, piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale;

Dato atto che ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/01 e della DGRT n. 33 del 19.01.2015 gli esiti dell'analisi organizzativa ed il Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT adottati con il suddetto Decreto del Direttore generale n. 19 del 30.01.2015, sono stati oggetto di

informativa alla RSU, alla RSA ed alle OO.SS rappresentative del comparto e della dirigenza ai fini dell'esame congiunto sui criteri per l'individuazione degli esuberanti;

Dato atto che in tale percorso, avviatosi il 3.2.2015 e conclusosi in data 10.03.2015 non è stata raggiunta una posizione condivisa in merito ai criteri per l'individuazione degli esuberanti, come risulta dal verbale agli atti;

Viste le dichiarazioni a verbale, depositate agli atti, della RSU aziendale e altresì delle rappresentanze sindacali aziendali della dirigenza di ARPAT CGIL Funzione pubblica, FPS-CISL, ANAAO-Assomed, FASSID SICUS;

Ricordato che ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, in caso di mancata condivisione con le OO.SS dei criteri per l'individuazione degli esuberanti entro trenta giorni dall'avvio dell'esame congiunto, l'Agenzia è tenuta a procedere comunque alla dichiarazione di esuberante;

Ricordato che con DGRT n. 141 del 23.02.2015 "Indirizzi agli enti dipendenti per l'adozione degli atti conseguenti all'analisi organizzativa", la Regione ha preso atto degli adempimenti compiuti da ARPAT ai sensi delle lettere a), b) e c) del punto 2 della deliberazione GR n. 33 del 19 gennaio 2015, confermando i successivi adempimenti di cui alle lettere d) ed e);

Atteso che ai sensi delle lettere d) ed e) della DGRT n. 33 del 19.01.2015, l'Agenzia dovrà successivamente provvedere a:

- rimodulare la propria dotazione organica, sopprimendo i relativi posti attualmente vacanti in aderenza alle indicazioni contenute nella Circolare n. 4/2014 del Dipartimento della funzione pubblica;
- adottare, ai sensi della normativa vigente, gli atti relativi alla dichiarazione di sovrannumerarietà/eccedenza di personale, comprensivi del piano e delle modalità di riassorbimento degli esuberanti entro la data del 15 marzo 2015;

Visto che l'Agenzia ha ritenuto di provvedere a redigere in via definitiva gli esiti dell'analisi organizzativa ed il Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT ai sensi delle DGRT n. 930/2014, n. 33/2015 e n. 141/2015 contenuti nell'allegato sub A) al presente decreto e che lo stesso deve essere oggetto di approvazione definitiva da parte dell'Agenzia ai sensi della DGRT n. 33 del 19.01.2015;

Richiamata la Delibera di Giunta Regionale n. 215 del 9/3/2015 "Piani di riordino della struttura operativa della Giunta Regionale, del Consiglio Regionale e di ARTEA";

Considerato che in conseguenza della prospettata attuazione del Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT occorre dar conto che, in relazione alle diverse modalità di assorbimento del personale eccedentario ivi individuato, si definiscono le seguenti misure, in ordine di priorità:

a) collocamento a riposo volontario dei dipendenti che maturano i requisiti anagrafici e/o contributivi vigenti per l'accesso al trattamento di pensione e collocamento a riposo d'ufficio dei dipendenti che raggiungono il limite ordinamentale dei 65 di età con titolarità del diritto a pensione, nel corso del biennio 2015-2016, individuati alla data dell'11 marzo 2015 in 3 unità di personale con qualifica dirigenziale;

b) risoluzione unilaterale ai sensi dell'articolo 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, con preavviso di sei mesi, nei confronti dei dipendenti con anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella L. 22 dicembre 2011, n. 214, nel corso del biennio 2015-2016, secondo le relative decorrenze, individuati alla data dell'11 marzo 2015 in 4 unità di personale di comparto;

c) risoluzione unilaterale ai sensi dall'art. 2, comma 11, lettera a) del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 6, del D.L. 101/2013, con preavviso di sei mesi, nei confronti dei dipendenti in possesso, in base agli atti dell'amministrazione, dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al trattamento pensionistico secondo la disciplina vigente

prima dell'entrata in vigore dell'art. 24 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, o che li conseguano in tempo utile per maturare la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2016, riguardante 5 unità di personale di comparto e 16 unità di personale della dirigenza;

Considerato che, ai fini del riassorbimento delle posizioni eccedentarie di cui al precedente punto c), si ritiene, per i dirigenti, di operare sulla base dei seguenti criteri, oggetto del confronto sindacale di cui ai paragrafi precedenti:

1. ricorso prioritario nei limiti dell'eccedenza, all'esodo volontario, ovvero l'attuazione dei pensionamenti in base alle domande volontariamente inoltrate dai dipendenti muniti dei requisiti;
2. nel caso di un numero di domande superiore al contingente dell'eccedenza, applicazione del criterio della maggiore anzianità contributiva, nel senso che rimarranno in servizio coloro che detengono la minore anzianità contributiva;
3. nel caso di un numero di domande inferiore al contingente dell'eccedenza, si applicherà il medesimo criterio di cui sopra, nel senso che verranno esuberati coloro che detengono la maggiore anzianità contributiva.

Considerato che, per il personale di comparto, il numero degli operatori in ipotesi di esubero coincide con quelli aventi maturati i requisiti;

Considerato che, all'esito della soppressione delle ipotizzate posizioni eccedentarie complessivamente intese dalla dotazione organica, si determinerà un risparmio di spesa strutturale pari a circa 1.800.000 euro annui a regime dal 2017 e che eventuali ulteriori risparmi potrebbero essere conseguiti a seguito di specifico confronto con le rappresentanze sindacali dalla riduzione delle risorse dei fondi della contrattazione decentrata integrativa degli anni 2015/2016 con le modalità e con le misure consentite dalle disposizioni vigenti;

Ricordato che l'attuazione del Piano complessivo di riassetto delle strutture ARPAT dovrà comunque essere preceduta da specifiche modifiche al Regolamento organizzativo dell'ente e all'Atto di disciplina dell'organizzazione interna di ARPAT;

Sentito il Comitato tecnico direzionale di cui all'articolo 11 del Regolamento organizzativo nelle date del 4.11.2014, 22.12.2014 e 29.01.15

Visto il parere positivo di regolarità contabile del 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 approvare gli esiti definitivi dell'analisi organizzativa ed il Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT ai sensi delle DGRT n. 930/2014, n. 33/2015 e n. 141/2015, contenuti nell'allegato al presente atto sub A) per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che in relazione alle diverse modalità di assorbimento del personale eccedentario individuato, si definiscono le seguenti misure in ordine di priorità:
 - a) collocamento a riposo volontario dei dipendenti che maturano i requisiti anagrafici e/o contributivi vigenti per l'accesso al trattamento di pensione e collocamento a riposo d'ufficio dei dipendenti che raggiungono il limite ordinamentale dei 65 di età con titolarità del diritto a pensione, nel corso del biennio 2015-2016, individuati alla data dell'11 marzo 2015 in 3 unità di personale con qualifica dirigenziale;

- b) risoluzione unilaterale ai sensi dell'articolo 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, con preavviso di sei mesi, nei confronti dei dipendenti con anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella L. 22 dicembre 2011, n. 214, nel corso del biennio 2015-2016, secondo le relative decorrenze, individuati alla data dell'11 marzo 2015 in 4 unità di personale di comparto;
 - c) risoluzione unilaterale ai sensi dall'art. 2, comma 11, lettera a) del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 6, del D.L. 101/2013, con preavviso di sei mesi, nei confronti dei dipendenti in possesso, in base agli atti dell'amministrazione, dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al trattamento pensionistico secondo la disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'art. 24 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, o che li conseguano in tempo utile per maturare la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2016, riguardante 5 unità di personale di comparto e 16 unità di personale della dirigenza;
3. di prevedere che, ai fini del riassorbimento delle posizioni eccedentarie di cui al precedente punto 2 c), si ritiene, per i dirigenti, di operare sulla base dei seguenti criteri:
 - ricorso prioritario nei limiti dell'eccedenza, all'esodo volontario, ovvero l'attuazione dei pensionamenti in base alle domande volontariamente inoltrate dai dipendenti muniti dei requisiti;
 - nel caso di un numero di domande superiore al contingente dell'eccedenza, applicazione del criterio della maggiore anzianità contributiva, nel senso che rimarranno in servizio coloro che detengono la minore anzianità contributiva;
 - nel caso di un numero di domande inferiore al contingente dell'eccedenza, si applicherà il medesimo criterio di cui sopra, nel senso che verranno esuberati coloro che detengono la maggiore anzianità contributiva.
 4. di dare atto che per il personale di comparto, di cui al precedente punto c), il numero degli operatori in ipotesi di esubero coincide con quelli aventi maturati i requisiti;
 5. di dare atto che all'esito della soppressione delle ipotizzate posizioni eccedentarie complessivamente intese dalla dotazione organica si determinerà un risparmio di spesa strutturale pari a circa 1.800.000 circa a regime dal 2017;
 6. di individuare quale responsabile del procedimento il Direttore amministrativo, Dr.ssa Paola Querci ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
 7. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire l'adozione nei tempi previsti dalla DGRT n. 33/2015 dei successivi atti;
 8. 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;
 9. di trasmettere il presente decreto alla Giunta regionale.

Il Direttore generale
Dott. Ing. Giovanni Barca*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Affari generali in data 11/03/2015
- Paola Querci , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 11/03/2015
- Paola Querci , il proponente in data 11/03/2015
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 11/03/2015
- Andrea Poggi , Direttore tecnico in data 11/03/2015
- Giovanni Barca , Direttore generale in data 11/03/2015



ESITI DEFINITIVI DELL'ANALISI ORGANIZZATIVA E
PIANO COMPLESSIVO DI RIASSETTO DELLE STRUTTURE DI ARPAT
AI SENSI DELLE DGRT N. 930/2014, N. 33/2015 E N. 141/2015

1. Premessa.....	3
2. Assetto organizzativo in essere.....	4
2.1 Descrizione delle misure organizzative assunte dal 2010 ad oggi.....	4
2.2 Descrizione sintetica dell'attuale assetto organizzativo dell'ente e delle consistenze di personale.....	8
3. Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT.....	9
3.1 Riassetto delle strutture dirigenziali.....	9
3.2 Prospettive di riduzione del personale dirigenziale.....	14
3.3 Prospettive di riduzione del personale di comparto.....	15
Organigramma.....	18

1. PREMESSA

In vista di adeguare il complessivo modello organizzativo regionale agli input del mutato contesto politico, economico e sociale, la Regione Toscana, con decisione di Giunta regionale n. 10 del 14 luglio 2014, ha avviato un generale processo di riassetto strutturale. In tale quadro, agli Enti ed alle Agenzie regionali è stato richiesto di avviare analoghi percorsi di analisi e verifica organizzativa secondo gli specifici indirizzi formalizzati con DGRT n. 930 del 27.10.2014.

Ai sensi della suddetta deliberazione ad ARPAT è stata richiesta l'effettuazione di un'attenta analisi finalizzata all'individuazione di misure di ristrutturazione e razionalizzazione del proprio assetto organizzativo, nonché di semplificazione dei processi e delle procedure, in vista di un'ottimizzazione della distribuzione delle risorse e di una revisione dei fabbisogni di personale che possano condurre alla produzione di risparmi strutturali della relativa spesa.

A tal fine, l'Agenzia è stata chiamata a valutare ove, in base agli esiti della suddetta analisi, possano rilevarsi situazioni di eccedenze di personale ed a verificare la possibilità di ricorrere, nel corso del biennio 2015/2016, alle misure prepensionamento per posizioni soprannumerarie nel rispetto della normativa vigente in materia¹ e delle indicazioni fornite con le circolari del Dipartimento della funzione pubblica e dell'INPS.²

In attuazione delle disposizioni richiamate ed in analogia al percorso intrapreso dalla Regione, ARPAT ha pertanto effettuato un'approfondita analisi del proprio assetto organizzativo funzionale agli obiettivi di ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse e risparmio strutturale richiesti dalla DGRT n. 930 del 27.10.14.

A conclusione dell'analisi condotta, in data 28.11.2014, ARPAT ha sottoposto alla Regione Toscana una relazione contenente una prima ipotesi di riordino del proprio assetto organizzativo e di revisione dei fabbisogni di personale. Successivamente, con Delibera di Giunta regionale n. 33 del 19.01.2015 "Indirizzi agli Enti dipendenti a seguito dell'analisi organizzativa da loro effettuata in applicazione della DGR n. 930 del 27.10.2014", la Regione Toscana ha preso atto della relazione presentata da ARPAT in data 28.11.2014 ed ha altresì richiesto all'Agenzia (v. punto 2 del dispositivo) di procedere ad aggiornare l'analisi organizzativa alla luce degli effetti relativi all'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, nei confronti dei lavoratori in possesso dell'anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento³.

Dando seguito a quanto richiesto dalla DGRT n. 33/15, ARPAT, con decreto del Direttore Generale n. 19 del 30.01.2015 ha provveduto ad adottare gli esiti dell'analisi organizzativa ed il piano

¹ V. Combinato disposto della lett. a), co. 11, art. 2 del D.L.95/2012 e del co. 3, art. 2 del D.L. n. 101/2013.

² V. Circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2014 e n. 3/2013 e Circolare INPS n. 4834/2014.

³ Come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del D.L. 201/2011, convertito nella L. 214/2011, delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 2-quater, secondo periodo, del D.L. 29 dicembre 2011, n. 216, convertito nella L. 24 febbraio 2012, n. 14, come modificato dall'articolo 1, comma 113, della L. 23 dicembre 2014, n. 190 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)".

complessivo di riassetto delle strutture dell’Agenzia, comprendente le possibili unità di personale risultanti in eccedenza.

Successivamente, ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, delle disposizioni della Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2014 e della DGRT n. 33/15, ARPAT ha avviato le procedure di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali unitarie e con le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e della dirigenza, ai fini dell’esame congiunto circa i criteri per l’individuazione degli esuberanti. Tale percorso, avviatosi il 3 febbraio 2015, si è concluso in data 10.03.2015, senza addivenire alla condivisione dei suddetti criteri.

Nel frattempo, in data 23.02.2015 la Giunta Regionale, con propria Deliberazione n. 141, ha preso atto degli adempimenti compiuti da ARPAT ai sensi delle lettere a), b) e c) del punto 2 della deliberazione GR n. 33 del 19 gennaio 2015 ed ha altresì confermato i successivi adempimenti di cui alle lettere d) ed e), ovvero:

- la rimodulazione della dotazione organica, sopprimendo i relativi posti attualmente vacanti in aderenza alle indicazioni contenute nella Circolare n. 4/2014 del Dipartimento della funzione pubblica;
- adottare, ai sensi della normativa vigente, gli atti relativi alla dichiarazione di sovrannumerarietà/eccedenza di personale, comprensivi del piano e delle modalità di riassorbimento degli esuberanti entro la data del 15 marzo 2015;

In vista di tali ulteriori adempimenti ed a conclusione delle fasi descritte, l’Agenzia ha pertanto provveduto alla definitiva stesura del presente documento, secondo quanto previsto ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.⁴

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO IN ESSERE

2.1 DESCRIZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE ASSUNTE DAL 2010 AD OGGI

L’analisi organizzativa condotta da ARPAT si è incentrata sulla revisione di un modello organizzativo recente, adottato a partire dal 2012 a seguito delle novità introdotte dalla LR n. 30 del 22.06.2009 “Nuova disciplina dell’Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)”. Si ricorderà infatti che l’attuale assetto organizzativo ha trovato definizione con il Regolamento organizzativo di cui al decreto D.G n. 238/2011, approvato con DGRT n. 796/2011, successivamente modificato con decreto D.G. n. 108/2013 in attuazione delle prescrizioni della DGRT n. 573 del 15.07.2013 e con il relativo Atto di disciplina dell’organizzazione interna di ARPAT approvato con decreto D.G. n. 270/2011, successivamente modificato ed integrato con decreti D.G. n. 87 del 18.5.2012 e n. 2 del 4.1.2013.

Il suddetto modello organizzativo rappresenta pertanto il frutto di un ampio processo di razionalizzazione e riorganizzazione strutturale dell’ente che, unitamente alle nuove norme di funzionamento introdotte dalla LR 30/09, ha consentito una complessiva crescita della capacità dell’ente di massimizzare l’efficienza, l’efficacia e la qualità delle attività agenziali.

In parallelo alla recente riorganizzazione, vanno peraltro considerate le azioni di risparmio già sviluppate da ARPAT nell’ambito della *spending review* degli anni 2011/2014. Attraverso una complessiva politica di razionalizzazione della spesa l’Agenzia ha infatti operato una riduzione crescente dei costi di produzione. In particolare, fra il consuntivo 2010 e la previsione del 2014 la riduzione percentuale dei suddetti costi è stimabile del 9%, pari a quasi 5 milioni di euro.

⁴Tale disposizione prevede che in caso di mancata condivisione con le OO.SS dei criteri per l’individuazione degli esuberanti entro trenta giorni dall’avvio dell’esame congiunto, l’Agenzia è tenuta a procedere comunque alla dichiarazione di esuberante.

COSTI DELLA PRODUZIONE

2010	2011	2012	2013	2014*
53.950.082	52.478.423	51.599.205	48.887.587	48.875.284

*il dato è ricavato dal bilancio pre-consuntivo 2014

Sotto il profilo del costo del personale, i dati a consuntivo 2013 permettono di evidenziare inoltre una riduzione dell'11,77 % rispetto alla base del 2010, superando quindi ampiamente la riduzione obbligatoria del 5% richiesta dalla L.R.T. 65/2010 art. 2 comma 5 lett. a), che è stata raggiunta fin dal 2011 con il contributo della riduzione delle spese generali e negli anni successivi con la sola riduzione dei costi del personale.

Su tale riduzione ha influito anche l'incidenza del *turn over* che nel triennio 2011/2013 ha visto l'uscita dal servizio, senza reintegri, di n. 13 unità di dirigenti e n. 48 unità di comparto (da ricordare peraltro che, a partire dal 2008, l'Agenzia ha applicato l'istituto della "Risoluzione unilaterale" ai sensi dell'art. 72, comma 11, del D.L. n. 112/2008, collocando a riposo n. 13 unità di personale che si trovavano nella situazione descritta dalla norma).

Andamento personale (comparto e dirigenza)			
Personale	2010	Al 30.01.15	Differenza
Dirigenti	105	87*	- 18
Comparto	666	608**	- 58
Totale	771	695	- 76

*in organico risultano 89 dirigenti in quanto 2 unità sono in aspettativa con conservazione del posto per incarico di Direttore tecnico e Direttore amministrativo

** a cui vanno aggiunte n. 5 unità di personale a tempo determinato

Nelle riduzioni di spesa del personale, va infine annoverato anche il risparmio connesso alla scelta di attribuire le funzioni di Direttore tecnico e di Direttore amministrativo a dirigenti dell'organico ARPAT, conseguentemente collocati in aspettativa senza assegni (figure per le quali è quindi auspicabile che, anche in futuro, si ricorra a personale interno all'Agenzia).

Fra gli interventi realizzati per la riduzione i costi, giova ricordare anche la scelta attuata progressivamente negli anni presi a riferimento dell'abbandono di una serie di sedi in affitto, massimizzando l'uso delle sedi di proprietà. Peraltro, nel quadro del percorso di riordino delle sedi, va anche ricordato che al termine dei lavori relativi alla ristrutturazione dell'immobile di proprietà di ARPAT, di via del Ponte alle Mosse in Firenze (intervento che trova copertura finanziaria nell'autofinanziamento da utili e ammortamenti che l'Agenzia ha maturato negli ultimi anni), sarà possibile trasferirvi la Direzione dell'Agenzia, con un'ulteriore consistente riduzione dei costi per affitti di circa 570.000 euro/anno.

COSTI AFFITTI

2010	2011	2012	2013	2014	Dal 2017*
1.050.534	1.066.682	869.673	787.682	772.858	200.000

* Il dato del 2017 è previsionale

E' altresì da ricordare che l'ente ha ottenuto l'autorizzazione della Giunta regionale (v. DGRT n. 1191 del 15.12.14) prevista ai sensi dell'art. 8, co. 3, lett. c) LR 65/10, per l'alienazione del fabbricato "B" del Dipartimento di Arezzo. L'Agenzia procederà pertanto, quanto prima,

all'indizione di apposita asta pubblica per l'alienazione dell'immobile, operazione da cui potrà derivare un ulteriore introito da destinare alle manutenzioni degli edifici.

Per quanto sopra, l'analisi organizzativa richiesta ad ARPAT dalla DGRT n. 930/14, si colloca nello scenario di un ente che avendo già compiuto importanti scelte di razionalizzazione, ha attualmente relativi margini di manovra per l'individuazione di ulteriori misure. Inoltre, occorre considerare che i compiti dell'Agenzia sono individuati con alto livello di dettaglio nei livelli qualitativi obbligatori previsti nella Carta dei servizi e delle attività (approvata con DCRT n. 9 del 30.01.2013) e risultano altresì in costante crescita, sia per l'evoluzione della normativa ambientale nazionale e regionale, sia per le richieste di importanti attività istituzionali non obbligatorie (soprattutto a favore di MATTM/Regione) dotate di specifici finanziamenti (anche su base pluriennale). Per esempio, il 2014 ha visto una particolare crescita dell'impegno dell'Agenzia in alcuni settori di intervento, tra cui:

1. verifiche delle prescrizioni contenute nelle pronunce di compatibilità ambientale (VIA) e attività di vigilanza e controllo a favore delle strutture regionali competenti, nonché partecipazione obbligatoria alle conferenze interne, per la definizione delle proposte alla Giunta per i procedimenti VIA regionale (ruoli precisati a seguito dell'emanazione di una recente Delibera di Giunta regionale);
2. controllo delle dichiarazioni di riutilizzo delle terre e rocce da scavo, secondo le disposizioni dell'art. 41- bis del "decreto del fare", convertito nella Legge n. 98/2013;
3. avvio della fase sperimentale del monitoraggio per l'attuazione della Strategia Marina (D.Lgs 190/2010) e supporto tecnico alla Regione Toscana per la partecipazione ai tavoli tecnici ministeriali sulla implementazione della direttiva e per la definizione del protocollo d'intesa con il MATTM relativo al primo triennio di applicazione della Direttiva;
4. supporto alla Regione Toscana per l'avvio della gestione regionale dei procedimenti di bonifica attivi sul territorio a seguito dei Decreti con i quali il Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha ridefinito il perimetro dei SIN di Massa e Carrara e Livorno;
5. supporto alla Regione Toscana ed al MATTM e verifiche di fattibilità delle bonifiche del SIN di Piombino propedeutiche all'accordo Accordo di programma "disciplina degli interventi per la riqualificazione e la riconversione del polo industriale di Piombino" del 24/04/2014 e per l'avvio della relativa progettazione;
6. avvio del progetto speciale contro elusione normativa ed illegalità, richiesto dalla Presidenza della Regione Toscana.

Inoltre, per il 2015, in linea con le Direttive regionali approvate con DGRT n. 1090 del 01.12.14, sono già stati definiti ulteriori impegni tra cui si possono ricordare:

1. estensione del controllo e supporto tecnico relativo ad impianti soggetti ad Autorizzazione ambientale integrata (AIA), a seguito del recepimento nel 2014 della nuova direttiva "IED" che ha esteso il numero delle aziende soggette ed accresciuto gli impegni dei soggetti deputati al controllo;
2. attività per il censimento relativo all'amianto a seguito delle novità normative introdotte in materia dalla Regione Toscana;
3. affidamento da parte del MATTM del monitoraggio Marine strategy (finanziato con circa € 700 000 per il 2015) a seguito delle recenti modifiche al DLgs 190/2010;
4. avvio del monitoraggio marino straordinario sugli impatti dello stabilimento Solvay richiesto dalla Regione Toscana in attesa del finanziamento delle attività da parte della Solvay, in attuazione delle previsioni dell'Accordo di programma del 31.07.2003.

In tale quadro, i dati di sintesi riferiti alle attività svolte da ARPAT negli anni 2010/2014 testimoniano un complessivo miglioramento della sua azione per la salvaguardia dell'ambiente e per la tutela della salute, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi relativi alle principali attività istituzionali, nonché alcuni indicatori della qualità delle attività effettuate dall'Agenzia:

ATTIVITA'/PROCESSI	2010	2014
Controllo: ispezioni ambientali	3.433	3.688
Supporto tecnico: pareri emessi	6.235	4.666
Laboratorio: parametri analizzati	272.105	478.398
Emergenze Ambientali e collaborazione con l'Autorità giudiziaria	313	716
Notizie di Reato e Sanzioni amministrative	595	709
AIA Nazionali e Regionali controllate (Aziende)	126	168
Geotermia – impianti controllati	7	19
Scarichi (Impianti di Depurazione)	267	194
Scarichi (Impianti produttivi) Ispezioni	469	664
Rete regionale qualità dell'aria n. analizzatori	83	112
Agenti fisici (Ispezioni)	439	477
Bonifiche (Ispezioni)	347	427
Rifiuti (Ispezioni)	538	374
Cave (Controlli)	23	55
Grandi Opere (Ispezioni)	26	71
VIA Reg (pareri)	94	72
VIA Prov (pareri)	216	176
VAS (pareri)	77	256
Visite complessive sito WEB	590.662	1.409.283
Follower su Twitter	-	2.573
Comunicati stampa diffusi	22	122
Contatti con il pubblico	3.501	5.340
Esposti dei cittadini gestiti	1.992	1.512

Indicatori della qualità delle attività effettuate dall'Agenzia						
Processo/attività	Indicatore	2010	2011	2012	2013	2014
Ispezioni	n. ispezioni nei tempi previsti dalla Carta dei servizi / n. ispezioni totali	--	--	86%	96%	95%
Supporto Tecnico	n. pareri nei tempi previsti dalla Carta dei servizi / n. pareri totali	93%	95%	88%	91%	94%
Laboratorio	n. parametri analitici che hanno superato il test di interconfronto tra laboratori / n. parametri sottoposti a interconfronto	97%	95%	97%	98%	99%

2.2 DESCRIZIONE SINTETICA DELL'ATTUALE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE E DELLE CONSISTENZE DI PERSONALE

L'attuale assetto organizzativo, come definito dai vigenti Regolamento organizzativo e Atto di disciplina delle attività adottati in attuazione della Legge n. 30 del 2009, vede l'Agenzia articolarsi in una struttura centrale di livello regionale, in tre strutture periferiche di livello sovraprovinciale, denominate Aree vaste (Centro, Costa e Sud) e in 12 strutture territoriali denominate Dipartimenti (di cui 10 coincidenti con il territorio provinciale, una con il Circondario Empolese ed una sul territorio Piombino-Elba).

La struttura centrale di ARPAT è costituita dalla Direzione generale, dalla Direzione tecnica e dalla Direzione amministrativa, che si articolano, a loro volta, nei Settori previsti dall'Atto di disciplina dell'organizzazione dell'Agenzia. La struttura centrale, oltre alle normali funzioni di governo e di amministrazione dell'ente, svolge altresì attività di indirizzo, coordinamento, supporto e assistenza nei confronti delle attività svolte presso le strutture territoriali.

Nelle tre Aree vaste hanno sede le attività di laboratorio e vengono altresì svolte funzioni specialistiche, anche ai fini del controllo delle grandi opere e degli impianti che determinano significative pressioni sull'ambiente, con particolare riferimento alle tematiche del rischio industriale e grandi impianti, della qualità dell'aria, degli agenti fisici, della modellistica previsionale, nonché dell'ambiente marino-costiero, della geotermia, della radioattività e amianto.

Ogni Area vasta si articola inoltre, a livello territoriale, nei Dipartimenti (per un numero totale pari a 12). A loro volta, tali strutture si articolano internamente nei Settori Supporto tecnico e nei Settori di livello locale previsti dal Regolamento organizzativo dell'ente (v. Settore Mugello e Settore Versilia-Massaciuccoli). Il livello dipartimentale, con le sue articolazioni, costituisce pertanto il riferimento per il sistema istituzionale locale e svolge attività di controllo ambientale, supporto tecnico-scientifico, elaborazione dei dati e dell'informazione ambientale, nonché funzioni di pronto intervento in presenza di emergenze ambientali.

Le attività dei Dipartimenti, dei Laboratori e dei Settori specialistici sono coordinate dalle Aree vaste di riferimento che sovrintendono altresì al rispetto delle politiche, degli indirizzi, delle direttive e linee guida impartite dalla Direzione.

In sintesi, il modello organizzativo attuale vede un assetto strutturale così composto:

- n. 10 Settori di Direzione (di cui: 2 di Direzione generale, 3 di Direzione tecnica, 5 di Direzione amministrativa);
- n. 3 Aree Vaste;
- n. 14 Settori di Area Vasta;
- n. 10 UO di Area Vasta;
- n. 12 Dipartimenti;
- n. 14 Settori dipartimentali;

per un totale complessivo di 63 strutture a cui, tuttavia, corrispondono 59 incarichi dirigenziali, in quanto 4 strutture risultano coperte da incarichi ad interim.

Per quanto riguarda la consistenza numerica del personale, all'11 marzo 2015 l'Agenzia ha in forza 605 unità di personale di comparto (oltre a 5 tempi determinati) e 87 dirigenti (a cui si aggiungono due dirigenti in aspettativa per incarico di Direttore tecnico e Direttore amministrativo), per un totale di 692 unità a tempo indeterminato, con un rapporto tra unità di dirigenti e unità di comparto pari a 1 su 7.

Nella tabella che segue è riportata l'attuale distribuzione delle unità di personale.

	Unità personale di comparto	Unità personale dirigenziale
Direzione	132	15
Aree Vaste	235	33
Dipartimenti	238	39
	605**	87*
Totale	692 unità	
	*in organico risultano 89 dirigenti in quanto 2 unità sono in aspettativa con conservazione del posto per incarico di Direttore tecnico e Direttore amministrativo	
	** a cui vanno aggiunte n. 5 unità di personale a tempo determinato	

3. PIANO COMPLESSIVO DI RIASSETTO DELLE STRUTTURE DI ARPAT

3.1 RIASSETTO DELLE STRUTTURE DIRIGENZIALI

Nel contesto di riferimento descritto e muovendo dalla considerazione dell'esperienza maturata nel triennio 2012/2014 circa il funzionamento dell'attuale modello organizzativo di ARPAT, sono stati individuati alcuni criteri generali in vista di individuare i possibili margini per un ulteriore miglioramento organizzativo dell'ente. In tale percorso, si è ritenuto opportuno sviluppare ulteriormente gli elementi positivi sperimentati con l'ultima riorganizzazione e affrontare le principali criticità che questa manifesta, tra cui:

- a) progredire nella positiva esperienza di integrazione e specializzazione delle strutture di laboratorio concependo un laboratorio unico regionale che consenta di affrontare al meglio le difficoltà registrate nel coordinamento e nella programmazione delle attività di laboratorio e specialistiche;
- b) potenziare la capacità di integrazione operativa delle attività dei Dipartimenti, già sperimentata con le Aree vaste, nel coordinamento di alcune attività tra cui il controllo delle emissioni, le bonifiche dei siti inquinati o il monitoraggio biologico, affidandola ad una struttura con maggiori capacità operative;
- c) progredire ulteriormente nella razionalizzazione e nel potenziamento delle attività di supporto amministrativo alle funzioni operative decentrate (dei Dipartimenti/strutture specialistiche/laboratorio), anche a seguito dell'avanzamento dei processi di informatizzazione e digitalizzazione intrapresi dall'Agenzia;
- d) potenziare l'attività di indirizzo della Direzione Amministrativa nei confronti delle strutture amministrative decentrate, nell'ottica di una sempre maggiore armonizzazione e omogeneizzazione delle procedure;
- e) sviluppare una sempre maggiore integrazione tra le attività primarie e quelle di supporto, intese in senso lato, intendendosi quindi non solo quelle amministrative, ma anche quelle

che afferiscono alla comunicazione, nonché al sistema di pianificazione e a quello di gestione e controllo delle attività;

- f) affrontare le difficoltà registrate nel coordinamento e nella programmazione delle attività di riferimento a bacini di competenza regionale o sovraprovinciale, di frequente a cavallo tra più Aree Vaste, per le quali le figure dei Coordinatori di Area Vasta sono risultate sfornite di efficaci strumenti di governo e decisionali;
- g) soddisfare la diffusa esigenza di rafforzare il rapporto tra i Dipartimenti e la Direzione generale in quanto centro di governo delle politiche di distribuzione e allocazione delle risorse, nonché di funzioni di pianificazione delle attività.

Nel suddetto quadro, si è ritenuto opportuno provvedere a individuare i seguenti criteri orientativi per una complessiva ipotesi di revisione organizzativa:

1. garantire il mantenimento della capacità dell'ente di rispondere alla domanda di attività derivante dalla normativa vigente, secondo i livelli quali-quantitativi della Carta dei servizi e delle attività di ARPAT (v. DCRT n. 9/2013) e dalla richiesta di attività istituzionali non obbligatorie (INO), già coperte da finanziamento (v. Direttive regionali ad ARPAT per il 2015 approvate con DGRT n. 1090 del 1.12.14) ed inserite nel Piano di attività 2015;
2. mantenere il presidio territoriale (Dipartimenti) a livello di ciascun territorio provinciale, così come previsto dalla L. 61/94 e dalla LR 30/09, ritenendolo il livello di intervento territoriale più consono per le attività dell'Agenzia, anche alla luce delle prospettive di riforma delle funzioni provinciali (v. P.d.LR n. 1 del 19.01.15) che, a fronte del ri-trasferimento alla Regione delle funzioni ambientali in precedenza delegate, prevede comunque il mantenimento di uffici territoriali regionali a livello di ogni Provincia;
3. intraprendere un'ulteriore fase di razionalizzazione strutturale e funzionale delle attività di laboratorio rispetto a quella già perseguita nel triennio 2012/2014 a livello di area vasta, mediante un ulteriore e più spinto processo di accentramento strutturale (fermo restando la dislocazione delle attività sulle attuali sedi operative). Tale processo permetterà all'Agenzia di muoversi verso lo sviluppo di un laboratorio unico, secondo le più recenti strategie di razionalizzazione ed efficientamento delle attività analitiche già intraprese dalla gran parte delle Agenzie ambientali e secondo un modello che superi le criticità in precedenza rilevate quanto alle funzioni di coordinamento e di pianificazione delle attività;
4. avviare un processo di razionalizzazione strutturale e funzionale delle attività specialistiche aventi bacino di utenza regionale o sovraprovinciale, secondo un modello che attraverso l'allocazione delle funzioni a livello della direzione (fermo restando la dislocazione territoriale delle attività sulle attuali sedi e bacini di riferimento), consenta di superare le criticità in precedenza rilevate quanto alle funzioni di coordinamento e di pianificazione delle attività;
5. razionalizzare e uniformare le funzioni di supporto amministrativo alle attività operative decentrate svolte dai Dipartimenti/Strutture specialistiche/laboratorio (v. gestione parco auto, magazzino, gestione protocollo, archiviazione e conservazione documentale, gestione dei bisogni di approvvigionamento, supporto ai fini dell'esecuzione dei contratti, ecc.), mediante uno stretto raccordo tra strutture della Direzione e strutture decentrate, fermo restando la dislocazione territoriale delle attività sulle attuali sedi,
6. intraprendere altresì, in conseguenza dei criteri di cui sopra:
 - 6.1 una razionalizzazione strutturale e funzionale, a livello direzionale, delle attività di coordinamento e pianificazione delle attività, in precedenza svolte a livello di Area vasta, con particolare riferimento alle attività di laboratorio, specialistiche (regionali/sovraprovinciali) ed amministrative;
 - 6.2 una razionalizzazione strutturale e funzionale, a livello sovra-dipartimentale delle attività di coordinamento e pianificazione delle attività territoriali in precedenza svolte a livello di Area vasta;

7. mantenere un modello organizzativo improntato ai criteri della flessibilità e della trasversalità del lavoro (v. équipes trasversali rispetto ai presidi territoriali), fermo restando l'esistenza di alcune strutture specialistiche a supporto dei presidi territoriali;
8. favorire l'eliminazione di articolazioni interne alle strutture, laddove le attività possano comunque essere garantite da un unico centro di responsabilità.

Sulla base di tali criteri generali, sono state infine individuate le fondamentali linee direttrici per un complessivo riordino dell'assetto organizzativo di ARPAT funzionale agli obiettivi di ottimizzazione e risparmio delle DGRT n. 930/14 e n. 33/15, tra cui:

- a) riduzione del numero dei Dipartimenti, fermo restandone il presidio a livello provinciale, mediante trasformazione dei Dipartimenti del Circondario Empolese e di Piombino/Elba in altrettante strutture territoriali dei Dipartimenti provinciali di afferenza, con mantenimento delle rispettive sedi operative;
- b) razionalizzazione e accorpamento strutturale a livello di ciascun Dipartimento mediante:
 - b1) accorpamento delle funzioni relative al supporto tecnico con quelle di controllo, con relativa soppressione degli attuali Settori "Supporto tecnico";
 - b2) mantenimento dei presidi territoriali esistenti (v. Settore Mugello e Settore Versilia/Massaciuccoli) a cui andranno ad aggiungersi i Settori territoriali di cui alla precedente lettera a);
- c) creazione a livello regionale (Direzione) del laboratorio unico di Agenzia, con relativa soppressione delle precedenti strutture di Area vasta e razionalizzazione dell'articolazione interna volta a ridurre le precedenti Unità operative, fermo restandone il mantenimento delle sedi operative;
- d) razionalizzazione strutturale e funzionale dell'organizzazione delle attività specialistiche mediante:
 - d1) allocazione a livello di Direzione generale delle funzioni specialistiche di rilievo regionale relative al Rischio industriale, in precedenza allocate in Area Vasta e attribuzione a tale struttura anche di generali funzioni di coordinamento delle attività operative e territoriali dell'Agenzia;
 - d2) allocazione a livello di Direzione tecnica delle funzioni specialistiche di rilievo regionale, in precedenza allocate in Area Vasta (V. Mare, Geotermia, Centro regionale tutela della qualità dell'aria in accorpamento con le funzioni della Modellistica previsionale) con mantenimento delle rispettive sedi e strutture (salvo soppressione del Settore Modellistica previsionale);
 - d3) allocazione a livello di Direzione tecnica delle funzioni specialistiche di rilievo sovraprovinciale relative agli Agenti fisici, in precedenza allocate in Area Vasta, con mantenimento delle rispettive strutture, sedi operative e ambiti territoriali di competenza; attribuzione di funzioni di coordinamento delle relative attività specialistiche ad uno dei responsabili delle suddette strutture;
- e) razionalizzazione strutturale e funzionale delle attività di supporto amministrativo alle attività operative decentrate dei Dipartimenti/Strutture specialistiche/laboratorio, precedentemente svolte a livello di Area vasta, mediante riallocazione delle stesse a livello della Direzione amministrativa, con mantenimento delle attuali sedi operative e revisione dei rispettivi ambiti di competenza (v. per es. sulla base di criteri di specializzazione per materia/attività omogenea);

- f) individuazione di un livello di coordinamento direzionale per la pianificazione/programmazione delle attività tecniche dell'agenzia in precedenza svolte a livello di singole Aree vaste, da attribuire alla struttura deputata al rischio industriale (in quanto le attività connesse al rischio industriale sono quelle con maggiori esigenze di coordinamento operativo con i dipartimenti, ed al tempo stesso il personale ad esse preposto potrà essere facilmente integrato con quello dei dipartimenti nell'ambito di progetti e programmi che prevedano una distribuzione a scala più vasta di specifici carichi di lavoro);
- g) individuazione di un livello territoriale di coordinamento (perlopiù coincidente con i precedenti ambiti territoriali di competenza sovraprovinciale delle Aree Vaste) con previsione di nuove funzioni di coordinamento delle attività, da attribuire ad un Responsabile dei Dipartimenti ricompresi;
- h) soppressione delle attuali strutture di Area vasta e dei relativi incarichi di Coordinatore di Area vasta (con conseguente riallocazione delle funzioni svolte, sia a livello di Direzione, che dei Dipartimenti, come sopra descritto);
- i) razionalizzazione nella distribuzione e nelle attribuzioni degli attuali incarichi dirigenziali di natura professionale conseguente agli accorpamenti/soppressioni di strutture di cui ai punti precedenti (v. soppressione degli incarichi professionali di livello dirigenziale di Responsabile dei sistemi di gestione di Area Vasta, v. garanzia di almeno un incarico di natura professionale a Dipartimento provinciale al fine di garantire le funzioni di vice-responsabile attualmente ricoperte dai Responsabili dei Settori Supporto tecnico).

L'impianto complessivo del piano di riassetto nella presente versione, in relazione alle strutture ipotizzate, rappresenta un modello a tendere, la cui configurazione definitiva potrà avvenire a seguito dell'insediamento della nuova Direzione, previa modifica degli atti organizzativi vigenti e potrà subire ulteriori aggiustamenti anche a seguito del riordino delle funzioni provinciali, in attuazione della L. 56/2014 (c.d. legge Del Rio), nonché degli effetti della L.R. 22/2015 che ha recepito il dettato della Del Rio.

Il piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT, nell'ipotesi di revisione organizzativa delineata (v. organigramma riportato in allegato al presente documento), prevede (come evidenziato nella tabella A che segue) una complessiva diminuzione del numero di strutture pari a 19 unità (di cui 5 strutture complesse e 14 strutture semplici). Dalle 63 strutture (di cui 25 complesse e 38 semplici) previste nell'attuale assetto organizzativo, come definito dai vigenti Regolamento organizzativo e Atto di disciplina dell'Organizzazione interna di ARPAT), si ipotizza infatti di passare ad un totale di 44 strutture (di cui 20 complesse e 24 semplici), quindi con una riduzione di 19 strutture.

Il nuovo assetto strutturale comporterà a livello di incarichi dirigenziali, una diminuzione pari a 19 incarichi (di cui 4 di struttura complessa, 11 di struttura semplice e 4 incarichi professionali), considerando che nell'attuale assetto organizzativo risultano 4 strutture coperte da incarichi ad interim. Nella tabella B) che segue è riportato il dettaglio dei mutamenti organizzativi previsti, con evidenza della situazione delle singole direzioni e dei livelli territoriali.

Tabella A)

	N. strutture Organiz. vigente	N. strutture Piano riorganiz.	Differenza strutture	N. incarichi strutture organiz. vigente	N. incarichi strutture Piano riorganiz.	Differenza n. incarichi struttura	N. Incarichi profes. Organiz. vigente	N. Incarichi profes. Piano riorganiz.	Differenza n. incarichi profes.
Strutt. complesse	25	20	- 5	24	20	- 4	28+2**	26	-4
Strutture semplici	38	24	- 14	35	24	- 11			
Totale	63	44	- 19	59	44	- 15			

Tabella B)

	Attuale organizzazione				Piano complessivo di riassetto delle strutture di ARPAT			
	Incarichi Strutture complesse	Incarichi di Strutture semplici	Incarichi Professionali	Tot Incarichi	Incarichi di Strutture complesse	Incarichi di Strutture semplici	Incarichi Professionali	Tot Incarichi
Direzione generale	2	0	2	4	3	1	2	6
Direzione amministr.	1	3	1	5	2	6	1	9
Direzione tecnica	3	0	3	6	5	13	6	24
Aree vaste	7	18	8	33	0	0	0	0
Dipartimenti	11	14	14	39	10	4	17	31
Tot. incarichi	24	35	28+2**	87 + 2**	20 (-4)	24 (-11)	26 (-4)	70 (-19 dato da 16+3)
(sub Tot. Inc. strutture)	59*				44 (- 15)			
	*n.b. le attuali strutture in totale sono 63, ma 4 sono coperte da incarichi ad interim ** i 2 incarichi hanno carattere figurativo, per tener conto del fatto che DT e DA sono in aspettativa, quindi il numero di 89 incarichi rappresenta la base di raffronto rispetto alla futura organizzazione							

A livello normativo, il riordino strutturale descritto non dovrebbe comportare nessuna modifica di fonti legislative, non andando ad incidere su norme di livello regionale/nazionale (fatte salve le proposte di miglioramento normativo illustrate nel paragrafo 3.3).

Il modello delineato, in particolare, consentirebbe il rispetto delle disposizioni a contenuto organizzativo della L. 61/94 (v. art. 03) che prevede un'articolazione delle ARPA in Dipartimenti provinciali e in servizi territoriali e altresì della LR 30/09 che all'art. 20 prevede un'articolazione di ARPAT in strutture periferiche presenti sia a livello provinciale che sovraprovinciale (queste ultime in particolare al fine di assicurare la maggior efficacia, efficienza e qualità delle prestazioni, con particolare riferimento alle attività di laboratorio e a quelle di controllo sulle grandi opere e sugli impianti che determinano significative pressioni sull'ambiente).

Per quanto sopra, l'attuazione del piano complessivo di riassetto delle strutture descritto necessiterà solo di modifiche al Regolamento organizzativo dell'ente (da adottarsi con decreto del Direttore generale e successiva Deliberazione di approvazione della Giunta regionale) e altresì di modifiche

all'Atto di disciplina dell'organizzazione interna di ARPAT (da adottarsi con decreto del Direttore generale).

3.2 PROSPETTIVE DI RIDUZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

Sulla base degli esiti dell'analisi organizzativa condotta ed altresì del piano complessivo di riassetto delle strutture delineato in attuazione delle previsioni della DGRT n. 930 del 27.10.2014 e della DGRT n. 33 del 19.01.2015, si è provveduto altresì a ipotizzare una rideterminazione delle risorse umane necessarie all'attuazione del nuovo modello ed al regolare funzionamento dell'ente e, conseguentemente, a valutare la possibilità di determinare i livelli di personale in probabile eccedenza secondo le definizioni riportate nella Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2014.

In tal senso, è stata anche considerata la possibile intercambiabilità dei dirigenti sanitari, tecnici e professionali ai fini del conferimento degli incarichi di responsabilità delle strutture deputate allo svolgimento delle attività tecniche di ARPAT. Stando ai vigenti requisiti di accesso, infatti, a tali strutture possono accedere indistintamente i dirigenti appartenenti ai suddetti ruoli, con eccezione delle sole strutture di laboratorio, per le quali vigono maggiori vincoli professionali. Diversamente da quanto avviene negli enti sanitari, nei quali le strutture sono improntate al criterio di singole discipline, in Arpat la possibilità di una multidisciplinarietà è dovuta sia alle caratteristiche delle tipologie di attività da svolgere, sia alla sua estesa territorialità. Ciò ha da sempre permesso una buona flessibilità nell'organizzazione e una interscambiabilità tra i dirigenti, con il conseguente mancato ricorso all'implementazione del personale con qualifica dirigenziale. Lo stesso CCNL del luglio 2005 (l'unico che riguarda esclusivamente il personale delle Agenzie ambientali), facendo propria una richiesta proveniente da tempo dalle varie Direzioni delle Agenzie e dalle parti sindacali, ha istituito, all'interno del ruolo tecnico, la figura del Dirigente ambientale, con ciò riconoscendo la possibilità di figure in possesso di titoli di studio diversi, ma dedicate tutte alle materie ambientali.

L'intercambiabilità dei dirigenti dei ruoli sanitario, tecnico e professionale trova un limite nei laboratori, in quanto tali strutture possono essere dirette esclusivamente da dirigenti del ruolo sanitario, ovvero da dirigenti ambientali con laurea in chimica o in biologia. Lo stesso accade per settori specialistici di attività (es. Settori Agenti fisici), che possono essere ricoperti da fisici del ruolo sanitario o da laureati in fisica del ruolo tecnico. Tutto ciò nel rispetto del principio generale secondo il quale il dirigente deve essere in possesso di un titolo di studio pertinente con le attività di competenza della struttura.

Anche altri incarichi dirigenziali riguardanti particolari attività specialistiche (es. Settore patrimonio immobiliare) richiedono il possesso di specifici titoli di studio, così come gli incarichi su materie amministrative sono riservate al personale del ruolo amministrativo, con l'eccezione del Settore Pianificazione e Controllo, la cui responsabilità può essere affidata a dirigenti di qualsiasi ruolo.

L'ipotesi riorganizzativa scaturisce dalla considerazione delle esigenze organizzativo-funzionali preventivabili a partire dal piano di complessivo riassetto delle strutture dell'ente, ma tiene altresì conto della necessità, sentita soprattutto a livello territoriale, di poter disporre di un numero totale di dirigenti atto a garantire comunque una efficace capacità di espressione delle posizioni tecniche e della rappresentatività dell'Agenzia all'esterno, oltre che una capacità di far fronte alla perdita anticipata di alcune competenze specialistiche connesse alla dichiarazione di esubero.

In particolare, anche in considerazione dei limiti normativi e contrattuali vigenti per l'attribuzione di deleghe al personale di comparto, ai fini di garantire un efficace presidio delle attività (v. emissione di pareri/contributi istruttori, anche nell'ambito di conferenze di servizi; v. altresì lo

svolgimento delle funzioni di vice-responsabile delle strutture territoriali), risulta imprescindibile per l'ente, poter disporre di un contingente di dirigenti con incarico professionale tale (almeno uno per struttura) da poter garantire l'affiancamento dei responsabili delle strutture territoriali (Dipartimenti e Settori territoriali).

Alla luce dell'analisi organizzativa si ritiene quindi ragionevole poter individuare un livello di personale dirigenziale eccedentario da esuberare pari a 16 unità dei ruoli sanitario, tecnico, professionale e medico, confermando i dati del Decreto del Direttore generale n. 19 del 30.01.2015, a cui aggiungere altre 3 unità che rientrano nella casistica del collocamento a riposo volontario, che maturano i requisiti anagrafici e/o contributivi vigenti per l'accesso al trattamento di pensione e collocamento a riposo d'ufficio dei dipendenti che raggiungono il limite ordinamentale dei 65 di età con titolarità del diritto a pensione, nel corso del biennio 2015-2016.

Dalla ricognizione effettuata, allo stato delle informazioni in possesso dell'Agenzia, risulterebbero 22 dirigenti muniti dei requisiti necessarie per la risoluzione tramite esubero, per cui per addivenire alla stesura della lista delle 16 unità previste, per cui attivare la dichiarazione di esubero, sono stati individuati i seguenti criteri:

1. ricorso prioritario nei limiti dell'eccedenza, all'esodo volontario, ovvero l'attuazione dei pensionamenti in base alle domande volontariamente inoltrate dai dipendenti muniti dei requisiti;
2. nel caso di un numero di domande superiore al contingente dell'eccedenza, applicazione del criterio della maggiore anzianità contributiva, nel senso che rimarranno in servizio coloro che detengono la minore anzianità contributiva;
3. nel caso di un numero di domande inferiore al contingente dell'eccedenza, si applicherà il medesimo criterio di cui sopra, nel senso che verranno esuberati coloro che detengono la maggiore anzianità contributiva.

3.3 PROSPETTIVE DI RIDUZIONE DEL PERSONALE DI COMPARTO

Alla luce degli esiti dell'analisi organizzativa e del piano complessivo di riassetto delle strutture delineato sopra, si è provveduto a valutare, anche sul fronte del personale di comparto, le possibilità di rideterminazione delle risorse umane necessarie al regolare funzionamento dell'ente.

In generale, considerate le nuove esigenze organizzativo-funzionali ipotizzabili a partire dal piano complessivo di riassetto delle strutture dell'ente di cui al presente documento, l'Agenzia ritiene plausibile una revisione dei fabbisogni di personale di comparto nelle categorie B e C. In particolare, per quanto concerne il personale amministrativo, ne appare ragionevole la riduzione, considerando le prospettive di razionalizzazione delle attività dovute alla centralizzazione dei servizi di supporto amministrativo e le semplificazioni dovute all'avanzamento dei processi di informatizzazione e digitalizzazione delle attività gestionali dell'Agenzia. Tale prospettiva è del resto coerente con un orientamento, già presente internamente all'Agenzia, volto alla riduzione del rapporto tra personale amministrativo e personale con funzioni tecniche.

Diverse sono, invece, le prospettive circa il personale adibito a funzioni tecniche. Ai fini di garantire la completa copertura delle esigenze connesse all'espletamento delle attività obbligatorie previste dalla Carta dei servizi e delle attività di ARPAT e altresì la fattibilità di importanti nuovi programmi di attività richiesti all'agenzia, sarà sempre più ampia la necessità di un apporto professionale complesso e specializzato, tipico delle categorie di comparto superiori (categoria D). Nella relazione presentata da ARPAT alla Regione Toscana del 28.11.14, in merito al personale adibito a funzioni tecniche di categoria D era stata ipotizzata una possibile situazione di eccedenza

limitatamente ad alcune unità di livello D Super (e nessuna nel livello D iniziale), ma solo a condizione che fosse stata possibile una differenziazione tra i due livelli (iniziale e super) della medesima categoria (D)⁵. Non essendo tuttavia pervenuti riscontri positivi rispetto a tale interpretazione l’Agenzia non ritiene di trovarsi nella condizione di individuare esuberanti nelle figure dei tecnici della prevenzione ambientale (TPA) e dei collaboratori tecnico professionali (CTP).

Da sottolineare che le figure dei TPA e dei CTP risultano quelle maggiormente coinvolte nello svolgimento delle attività istituzionali dell’Agenzia ed in particolare nelle attività di controllo e supporto tecnico tipiche delle strutture operative a livello territoriale. Non a caso, negli orientamenti già presenti e consolidati internamente all’Agenzia (v. politiche di assegnazione del personale), andavano nel senso di “potenziare” e privilegiare l’assegnazione di tali figure ai Dipartimenti.

Si tratta, peraltro, di figure che negli anni passati hanno già subito riduzioni numeriche: per esempio, nel 2010 erano presenti 237 TPA, mentre oggi sono 216 (con riduzione di n. 21 unità). A ciò si aggiunga che, a seguito dell’applicazione dell’art. dell’art.35, c.1 bis della legge regionale 30/2009, come modificata dalla L.R.12/2013, gli operatori aventi qualifica di Ufficiali di Polizia giudiziaria (UPG) attualmente presenti sono 193, contro i 319 del 2010 (con riduzione di n. 126 unità).

Infine, anche sul fronte delle emergenze ambientali, le figure dei TPA e dei CTP sono quelle maggiormente coinvolte nel servizio di pronta disponibilità e pertanto una loro riduzione potrebbe inficiare la capacità dell’ente di fornire adeguate garanzie di detto servizio.

Preme sottolineare che, prima dell’avvio del percorso di revisione organizzativa richiesto dalle DGRT n. 930/14 e n. 33/15, era soprattutto su queste figure professionali che i fabbisogni di personale dell’ente si attestavano (v. Piano assunzioni 2014). Tant’è che risale al 2014 l’espletamento delle procedure per l’assunzione di 9 unità di personale di comparto a tempo indeterminato (di cui 4 TPA e 5 CTP) e altresì di 5 unità di TPA a tempo determinato.⁶

Preme infine sottolineare che per quanto concerne i processi primari dell’Agenzia non si intravedono particolari prospettive di efficientamento organizzativo/tecnologico tali da conseguire riduzioni dei fabbisogni di risorse umane. E se questo è vero per la gran parte dei suddetti processi, lo è in particolar modo per le attività di controllo sul territorio per le quali, sia a livello di fabbisogno di operatori presenti durante i sopralluoghi, sia a livello di attività materiali da porre in essere, non sono facilmente ottenibili economie.

Per le motivazioni esposte e considerando che i livelli della domanda di attività di controllo e supporto tecnico rivolti all’Agenzia risultano in un generale trend di crescita, con particolare evidenza nel campo delle attività di controllo (v. precedente par. 2.1), l’Agenzia ritiene ragionevole poter individuare un livello di personale di comparto eccedentario pari a 5 unità, così composte:

- n. 1 operatore di categoria B livello super (appartenente al ruolo tecnico);
- n. 2 operatori di categoria C (tra cui 1 appartenenti al ruolo tecnico e 1 al ruolo amministrativo)
- n. 2 operatori di categoria D (di cui 1 DS e 1 D appartenenti al ruolo amministrativo).

Per le 5 unità di personale in esubero individuate, si è provveduto a verificare l’opportunità di ricorrere, nel corso del biennio 2015/2016 (in aggiunta alle procedure ordinarie di pensionamento, previste per 4 unità di personale) alle misure di cui al combinato disposto della lett. a), co.11, art. 2 del D.L.95/2012 e del co. 3, art. 2 del D.L. n. 101/2013 e ne è emerso che le stesse risultano attivabili, previa dichiarazione di esubero da parte dell’ente e conseguente rideterminazione della

⁵ L’ipotesi muoveva dalla considerazione che le declaratorie contrattuali riservano competenze, funzioni e responsabilità diverse ai due livelli (distinti giuridicamente, oltre che economicamente) ai quali, tra l’altro, si accede tramite concorso pubblico e, fino all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, anche tramite procedura selettiva interna, con requisiti ben differenziati.

⁶ Si tratta di operatori dedicati al “Progetto speciale per il controllo degli aspetti ambientali connesso con l’economia sommersa, l’elusione e l’evasione” di cui alla DGRT n. 250 del 31.3.14.

dotazione organica con soppressione dei relativi posti. In questo caso, inoltre, coincidendo il numero degli operatori in ipotesi di esubero con quelli aventi maturati i requisiti, non si pongono problematiche circa l'individuazione di criteri di popolazione del contingente.

Per le motivazioni addotte sopra, l'ente non ritiene invece plausibile individuare esuberi tra i 13 TPA e i 2 CTP, che stando alle ricognizioni effettuate, potrebbero risultare in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011.

Si ritiene infatti che ulteriori livelli di esubero, rispetto a quelli individuati sopra, esporrebbero l'ente a criticità organizzative che penalizzerebbero la capacità di ARPAT di rispondere efficacemente alla domanda di attività e di servizi espressa dai vari livelli istituzionali in vista della salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute.

Da rilevare, infine, che in conseguenza del piano complessivo di riassetto delle strutture descritto nel paragrafo precedente e delle conseguenti ipotizzate riduzioni del personale sia del comparto che della dirigenza, consentirebbe un complessivo miglioramento e riequilibrio del rapporto tra personale dirigenziale e personale di comparto, come riportato nella tabella che segue.

Andamento del rapporto tra dirigenza e personale di comparto		
2010	2015	Piano complessivo di riassetto delle strutture
1 a 6	1 a 7	1 a 8,5

Come è evidente il piano complessivo di riassetto delle strutture comporterà, in generale, un più spinto coinvolgimento del personale di comparto e la necessità di valorizzare l'apporto delle varie figure professionali di cui è composto, oltre che, naturalmente, la necessità di attivare idonei e mirati percorsi di riqualificazione di tale personale e di relativa maggiore responsabilizzazione.

In tal senso e vista l'ampia incidenza della partecipazione di personale ARPAT alle conferenze di servizi indette dalle amministrazioni, si riterrebbe utile, peraltro, proporre una modifica della L.R n. 40/09 al fine di estendere al personale ARPAT le previsioni del comma 2-bis dell'art. 26 come di recente modificato dalla LR n. 90 del 30.12.2014.⁷ Una simile modifica permetterebbe infatti di ricorrere anche in ARPAT, in un quadro di maggiore certezza normativa, alle deleghe di funzioni dirigenziali al personale di comparto e garantire pertanto una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Per concludere si rileva come, in linea con quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 4/2014, l'attuazione del piano di riassetto complessivo delle strutture di ARPAT e della relativa ipotesi di riduzione del personale dirigente e di comparto, in ragione della coerenza con l'analisi organizzativa effettuata, consentiranno una riduzione strutturale della spesa del personale.

⁷ Tale comma prevede che il dirigente può delegare, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, della l.r. 1/2009, a partecipare alla conferenza di servizi un dipendente inquadrato nella categoria più elevata del sistema di classificazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCLN) che sia titolare di posizione organizzativa, assegnato alla struttura di cui il dirigente stesso è responsabile.

ORGANIGRAMMA
PIANO COMPLESSIVO DI RIASETTO DELLE STRUTTURE DI ARPAT

