



Decreto del Direttore generale nr. 139 del 12/08/2021

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: *Alessandra Bini Carrara*

Estensore: *Alessandra Bini Carrara*

Oggetto: Adozione del Piano triennale fabbisogni del personale (PTFP) 2021/2023

ALLEGATI N.: 4

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato A - PTFP 2021-2023 tabella	sì	digitale
Allegato B - Cessazioni di personale	sì	digitale
Allegato C - Capacità assunzionale	sì	digitale
Allegato D - Dotazione organica al 31.12.2021	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *No*

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. 22 del 28.02.2017, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agazia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'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;

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;

Richiamate le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del sopra citato decreto legislativo, contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

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 l'articolo 22 bis della Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1, che recita: "La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Considerato:

- che l'articolo 3 della LR n. 68 del 18 novembre 2019, che modifica la LR n.30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone 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, pertanto, la capacità assunzionale di ARPAT non viene più approvata con deliberazione della Giunta Regionale;
- che comunque ARPAT è un ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, che concorre, anche per l'anno 2021, agli obiettivi di finanza pubblica secondo gli indirizzi forniti dalla Regione Toscana, come risulta dalla Nota di aggiornamento al DEFR di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 78 del 22.12.2020 "Nota di aggiornamento al DEFR 2021. Approvazione ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della l.r. 1/2015", anticipata da specifica nota inviata ad ARPAT dalla Direzione Programmazione e Bilancio della Regione in data 3.12.2020;

Considerato altresì che tali indirizzi, per concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, al punto 5 prevedono, tra le altre, le seguenti indicazioni specifiche:

- il tendenziale mantenimenti del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2020;
- per il triennio 2021-2023, il mantenimento della spesa di personale al livello dell'esercizio 2016, potendo derogare a questa regola i soggetti che, per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta Regionale;
- la conferma che sono ancora vigenti i 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 2011-13, ex art. 1, comma 557 e segg. della L. 296/2006;

Dato atto 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;

Ritenuto opportuno, per quanto sopra detto, che ARPAT continui ad applicare, quale disciplina per il calcolo della propria capacità assunzionale, la normativa prevista per le Regioni, ovvero, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L. 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali:

- l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con Legge 114/2014, che prevede per le regioni la facoltà di procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, che recita: "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente";
- l'art. 3, comma 5 sexies, del DL 90/2014 come aggiunto dall'art. 14-bis del DL 4/2019, che recita: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

- l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014) e s.m.i., che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- l'art. 14 bis del DL 4/2019, recante modifiche all'art. 3 del DL 90/2014 che, per il triennio 2019-21, nel rispetto della programmazioni del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, consente alle regioni di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Ricordati, in particolare,:

- l'art. 1, comma 563, della Legge 205/2017, che prevede che "nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle dotazioni organiche, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale, ...omissis..., le regioni, valutata prioritariamente l'assegnazione temporanea di proprio personale, possono autorizzare le rispettive agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, per il triennio 2018-2020, a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle suddette attività, incrementando il turn over previsto a legislazione vigente nella misura massima del 25 per cento e individuando preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie", e che "a tale fine, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale";
- l'art. 33 della LR n. 30 del 22.6.2009 ("Dotazione organica"), come modificata dalla LR n. 68 del 18.11.2019, che prevede che ARPAT definisca "i propri fabbisogni di personale in coerenza con l'articolo 1, comma 563, della legge 27.12.2017 n. 205" e che stabilisce che "Ai fini dell'efficace svolgimento delle funzioni attribuite all'ARPAT, con particolare riferimento all'obblighi di garantire i LEPTA ed il livello regionale delle attività, l'ARPAT valuta e definisce i propri fabbisogni di personale in coerenza con l'articolo 1, comma 563, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020)";

Considerato che:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama, quale elemento guida del Piano triennale dei fabbisogni, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane e che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, pertanto, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- con la Legge 132/2016 è stata normata l'Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) e che uno degli aspetti fondamentali previsti dalla suddetta è quello che definisce il concetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), finalizzati a determinare come debbano essere garantiti i Livelli Essenziali di Prestazione necessari per assicurare la Tutela Ambientale in modo omogeneo e uniforme sul territorio nazionale;
- in virtù dell'applicazione della norma sopra menzionata è richiesto un rafforzamento dei ruoli delle Agenzie ambientali, inserite in un sistema nazionale, che richiede una sempre

crescente omogeneizzazione delle prestazioni qualitative e quantitative delle medesime su tutto il territorio nazionale;

- i Piani delle attività devono tenere conto della nuova impostazione di lavoro, ma si scontrano anche con la diminuzione delle risorse nell'Agenzia che ha subito negli ultimi anni una notevole flessione del personale come più avanti dettagliato;

Dato atto:

- che il disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di “spesa potenziale massima”;
- che le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che “... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento”;
- che, come ricordato dalle sopra citate Linee guida, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata;

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

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

Ricordato che, come previsto dalla vigente normativa, preliminarmente al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 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 24.3.2021, di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2022-2023;
- la deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 381 del 12.4.2021, relativa all'approvazione del Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2021 di ARPAT;
- la deliberazione della Giunta regionale toscana n. 141 del 8.3.2021, inerente la Relazione sulla Qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2020 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;

- 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;
- il Decreto del Direttore generale n. 136 del 23.7.2021, di adozione del piano delle attività di ARPAT per il 2021, con proiezione per il biennio successivo;

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

Considerato che, 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;

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 dell'1.7.2021 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 11% (per la maggior parte personale tecnico-sanitario) e che l'attuale organizzazione dell'Agenzia, come confermato dal decreto del Direttore generale n. 95/2018 e s.m.i., necessita di un numero di dipendenti di comparto pari a 616 unità, mentre la dotazione effettiva di personale a tempo indeterminato alla data del 1/7/2021 è pari a 575 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 61 anni per i dirigenti e, pur essendo la problematica trasversale a tutte le pubbliche amministrazioni, per ARPAT tale stato di cose, in rapporto soprattutto allo svolgimento delle attività in esterno, risulta avere connotazioni ancor più critiche;
- l'effetto di cui sopra sarà particolarmente impattante, soprattutto relativamente alle figure dirigenziali, nei prossimi anni 2022-2023;

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

Dato atto che, dalla elaborazione dei dati risultante dal portale della Regione Toscana - "Prospetto informativo aziendale (L. 68/99) - anno 2021, rilevazione dati al 31.12.2020", risulta attualmente raggiunta da questa Agenzia la quota d'obbligo prevista sia con riferimento ai disabili, sia con riferimento alle categorie protette di cui all'art. 18 della sopra citata legge;

Richiamati:

- il decreto del Direttore generale n. 108/2020, di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020/2022;
- il decreto del Direttore generale n. 40 del 5.3.2021, avente ad oggetto la "Parziale modifica ed integrazione del Piano Triennale Fabbisogni del Personale (PTFP) 2020/2022 di cui al decreto del Direttore generale n. 108/2020 e s.m.i.";

Ricordato che con il sopra citato decreto del Direttore generale n. 40/2021 sono state disposte le seguenti modifiche relative alle previsioni di fabbisogni riferiti all'anno 2020:

- AV Costa: il posto di Operatore Tecnico viene trasformato in 1 posto di Assistente Tecnico,
- Dipartimento di Siena - il posto di CTP (con laurea in ingegneria) viene trasformato in 1 posto di CTP (con laurea in ingegneria o in chimica)
- Dipartimento di Arezzo - il posto di CTP (con laurea in ingegneria) viene trasformato in 1 posto di CTP (con laurea in ingegneria o in chimica)

nonché, a causa sia delle pressanti esigenze di personale da parte delle strutture dell'Agenzia, sia dell'imminente scadenza di personale a tempo determinato assunto in sostituzione di dipendenti in fase di cessazione, che avrebbe provocato gravi carenze di personale in settori già in sofferenza, le seguenti integrazioni riferite alle previsioni di fabbisogni relativi all'anno 2021:

- Laboratorio Livorno: n. 1 CTP chimico in sostituzione di 1 unità della quale è prevista la cessazione
- AVSud - Sede di Siena n. 2 CTP chimico in sostituzione di 2 unità delle quali è prevista la cessazione
- Dipartimento Firenze (controllo emissioni) - n. 1 CTP chimico in sostituzione di 1 unità non più adibita all'attività specifica
- Laboratorio Firenze: n. 3 CTP Chimici in sostituzione di 3 unità delle quali è prevista la cessazione

e le seguenti modifiche sempre riferite alle previsioni di fabbisogni per l'anno 2021:

- modifica della previsione di assunzioni per il Progetto Interreg interamente finanziato "Aer Nostrum - Aria bene comune", (di cui al decreto del Direttore generale n. 58 del 23.4.2020) con anticipo al 2021 di 1 CTP a tempo determinato per il supporto allo svolgimento delle attività tecnico scientifiche (previsto nel 2022 dal precedente PTFP) per un periodo di 18 mesi e modifica del profilo professionale dell'unità di personale a tempo determinato e parziale (50%) per garantire il supporto alla gestione del progetto, da Assistente amministrativo (cat. C) a Collaboratore amministrativo professionale (cat. D) per un periodo di 2 anni;

Richiamato 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 2021, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dalla norma;

Precisato inoltre che, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2021-2023 ARPAT intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- prosecuzione del percorso di valorizzazione del personale a tempo indeterminato già avviato nel 2019, mediante sviluppi di carriera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017;
- conclusione, nell'anno 2021, 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, mediante:
 - la stabilizzazione di 5 unità di personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dal comma 1 dell' art. 20 del sopracitato D.Lgs. 75/2017;
 - l'avvio, con separato atto, di una nuova procedura di reclutamento speciale, ai sensi del comma 1 del sopra citato art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per una ulteriore unità di personale risultante in possesso dei requisiti previsti;

- sostituzione del personale dirigente e non dirigente cessato, nel rispetto dei limiti normativi inerenti la capacità assunzionale (ivi compresa, per il personale di comparto, la maggiorazione del 25%, prevista dall'art. 1, comma 563, della Legge 27.12.2017, n. 205 e autorizzata dalla Regione Toscana per l'anno 2020, le cui procedure si concluderanno nel 2021), e dei limiti di bilancio;
- graduale implementazione del numero dei dirigenti tecnico ambientali, prevedendo (in vista della riorganizzazione dell'Agenzia) che le assunzioni destinate alle strutture dipartimentali debbano essere rivolte a dirigenti del ruolo tecnico, mentre le assunzioni per le strutture di laboratorio e per i Settori Agenti fisici 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 APT pari a 18 unità), costituente spesa potenziale massima, un aumento dei dirigenti amministrativi, professionali e tecnici e una progressiva rideterminazione della Dotazione organica;

Ricordato che al personale dell'Agenzia si applicano rispettivamente:

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

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;

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

a) per le assunzioni a tempo indeterminato:

- contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge 114/2014), fatte salve le mobilità “neutre” di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, che prevede che, in vigenza di disposizioni di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, “sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni organiche” e tenuto conto della consolidata interpretazione della suddetta norma da parte della Magistratura contabile, fatto salvo quanto previsto in merito alla possibilità di superamento dei limiti assunzionali legati al turn over per le amministrazioni di cui all'art. 33, commi 1 e 2, del DL 34/2019 (convertito con la Legge 58/2019), che non sono pertanto da considerarsi "neutre";
- rispetto del limite di spesa del 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, come previsto dall'articolo 3, comma 5, del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, fatta salva la maggiorazione prevista dall'art. 1, comma 563 della Legge 205/2017 a seguito della specifica autorizzazione da parte della Regione Toscana;

- mantenimento del costo del personale per l'esercizio 2021 al livello del 2016, come disposto dalla sopra citata "Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2021";

b) per le assunzioni a tempo determinato:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del 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;

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 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 sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;

- nelle tabelle 1, 2 e 3 dell'allegato "C" al presente atto, sono riportati rispettivamente per il personale di comparto e per la dirigenza il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni, con riferimento al triennio 2021/2023;

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

- per sostituzione di personale a tempo indeterminato assente per aspettativa n. 1 unità con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale geologico (scadenza 31.8.2021);
- 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", fino al compimento dei tre anni di ciascuno (limite massimo previsto dalla normativa) n. 4 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale ad indirizzo chimico e biologico;
- per la prosecuzione delle attività del Progetto speciale CAVE, con contratto in deroga fino al 22.3.2022, 1 unità di personale con profilo di Collaboratore tecnico professionale - Esperto GIS;
- per il Progetto Interreg. denominato "MON ACUMEN – MONitorage Actif Conjoint Urbain Maritime de la Nuisance 2018-2021" di cui al decreto del Direttore generale n. 69 del 19.6.2018 n. 1 unità di Collaboratore tecnico professionale con laurea in Ingegneria con scadenza 14.8.2021;
- per il progetto REPORT 2018-2020, di cui ARPAT è uno dei partners, in attuazione della Convenzione Interparternariale n. 1 Collaboratore tecnico professionale con Laurea in Fisica per il Settore Agenti fisici di Area Vasta Costa per la sede di Pisa con scadenza al 31.12.2021;
- 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;

Ricordato inoltre che con decreto del Direttore Generale n. 58 del 23.4.2020 è stato preso atto della sottoscrizione della Convenzione Interparternariale relativa al Progetto Interreg "Aer Nostrum - Aria bene comune", per il quale ARPAT è assegnataria di uno specifico budget, ed è stato stabilito che le relative attività verranno svolte da personale dell'Agenzia, al quale saranno affiancate nel corso dell'anno 2021 1 unità di personale a tempo determinato a tempo parziale (50%), per garantire il supporto alla gestione del progetto, e 1 unità di personale per un anno per il supporto allo svolgimento delle attività tecnico scientifiche, da acquisire durante il progetto e dato atto che sono in corso le necessarie procedure di reperimento;

Visto 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;

Visto 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, prevede che 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;

Preso atto inoltre che l'art. 3 del DL 80/2021 sopracitato 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;

Ricordato che, al fine di valorizzare e sviluppare le professionalità già presenti nella dotazione dell'Agenzia in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel PTFP 2020/2022 di cui al decreto del Direttore generale n. 108/2020 era stato ritenuto opportuno destinare (oltre al posto già previsto per il 2019 nel precedente PTFP 2019/21 e slittato al 2020) 4 posti da turn over a progressioni verticali interne - PEV (ai sensi del sopra citato art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017), sia in quanto tale modalità risulta essere più economica rispetto alla riserva di posti (ex art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001) all'interno di bandi di concorso pubblico, sia in considerazione del fatto che, sempre per motivi di economicità ed efficienza è stato previsto, dopo l'espletamento delle procedure di mobilità tra enti e qualora le stesse abbiano avuto esito negativo, preliminarmente l'utilizzo di graduatorie di altri enti;

Dato atto che, ferme restando le modificazioni intervenute con il sopracitato DL 80/2021, convertito nella Legge 6.8.2021, n. 113, e i necessari approfondimenti in merito, anche per il biennio 2021/2022 è possibile proseguire nel processo di valorizzazione del personale dell'Agenzia, mediante PEV, nella misura massima pari al 30% delle facoltà assunzionali per categoria, come indicato nell'allegato "A", parte integrante del presente atto, tenuto conto anche dei resti relativi all'anno 2020 derivanti dalla maggiorazione della percentuale dal 20% al 30% (di cui all'art. 1, comma 1-ter, del DL 30.12.2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 8/2020);

Richiamati:

- il decreto del Direttore generale n. 31 del 18.3.2020 avente ad oggetto Adozione del bilancio preventivo economico annuale 2020 e pluriennale 2020-2022, approvato dalla 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;

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 22.7.2021;

Visto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) di cui al DL 31.5.2021, n. 77, convertito nella Legge 29.7.2021, recante "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure", emanato a causa della pandemia per Covid-19;

Considerato che il PNRR costituisce per gli Stati membri dell'Unione europea un pacchetto di investimenti e riforme su varie tematiche e comprende un progetto di riforme di contesto, che interessano anche la pubblica amministrazione, con miglioramento della capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzamento dei processi di selezione, formazione e promozione dei

dipendenti pubblici e incentivazione della semplificazione e della digitalizzazione delle procedure amministrative;

Preso atto che nel PNRR è previsto un rilancio dell'occupazione, come confermato dal DL 80/2021, convertito nella Legge 6.8.2021, n. 113;

Vista la nota inviata il 3.6.2021 agli Organi centrali dai rappresentanti delle componenti del Consiglio del SNPA (Presidente di ISPRA e del Consiglio SNPA e Direttori generali/Commissari straordinari delle Agenzie ambientali e di ISPRA), avente ad oggetto "Iniziative urgenti per il rafforzamento del sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA)", nella quale si pone l'attenzione sul fatto che tale sistema dovrebbe costituire uno dei sostegni di carattere tecnico-scientifico alla corretta implementazione del PNRR, rappresentando un supporto qualificato per la realizzazione di progetti previsti dal Piano, e si chiede inoltre, al fine di consentire alle Agenzie ambientali la continuazione dell'esercizio delle attività ispettive, di controllo e di vigilanza ambientale, la possibilità di procedere a nuove assunzioni secondo le esigenze organizzative;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce quindi un Piano assunzionale di transizione sia 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 -, che dovrà definire su base triennale e con aggiornamento annuale diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni – sia e soprattutto, come già ricordato nel decreto del Direttore generale n. 136/2021 (di Adozione del piano delle attività di ARPAT per il 2021, con proiezione per il biennio successivo), in vista delle decisioni che verranno assunte, a livello nazionale e dalla Regione Toscana, in merito all'attuazione del PNRR;

Dato altresì atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno comunque effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale 2021-2023, in corso di predisposizione;

Informate le OO.SS. del personale di Comparto e della Dirigenza;

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

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

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

decreta

1. di procedere all'approvazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, del Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) per il triennio 2021/2023, 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 2021/2023 (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.Lgs. 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 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 31.12.2021 (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 2021, come dettagliatamente previste nell' Allegato "A";
4. 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 -, nonché in vista delle decisioni che verranno assunte, a livello nazionale e dalla Regione Toscana, in merito all'attuazione del PNRR;
5. 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 2022 e 2023, sulla base delle previsioni di bilancio e fermo restando il rispetto dei vigenti limiti normativi nazionali e regionali;
6. di dare atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale 2021-2023, in corso di predisposizione;
7. 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;
8. 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;
9. 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.;
10. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di poter attivare quanto prima le procedure di mobilità interna e di reclutamento dall'esterno;
11. 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 09/08/2021
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 10/08/2021
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 10/08/2021
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 10/08/2021
- Pietro Rubellini , facente funzioni del Direttore tecnico in data 12/08/2021
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 12/08/2021

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE
2021/2023**

COMPARTO	Categoria	Assunzioni slittate dal 2020 al 2021		Assunzioni 2021		Assunzioni 2022		Assunzioni 2023	
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Ruolo Sanitario									
Collaboratore Professionale Sanitario Esperto	Ds								
Collaboratore Professionale Sanitario	D	6		9	3	1		5	
Totale Ruolo Sanitario		6		9	3	1	0	5	0
Ruolo Tecnico									
Collaboratore Tecnico professionale Esperto	Ds								
Collaboratore Tecnico professionale	D	10		10	2	3	2	3	
Assistente Tecnico/Programmatore	C	4				1			
Operatore Tecnico Specializzato	Bs								
Operatore Tecnico	B	2							
Totale Ruolo Tecnico		16		10	2	4	2	3	0
Ruolo Amministrativo									
Collaboratore Amministrativo Prof.le Esperto	Ds								
Collaboratore Amministrativo Professionale	D	1		3	1	2			
Assistente Amministrativo	C	1				1		1	
Coadiutore Amministrativo Esperto	Bs								
Coadiutore Amministrativo	B								
Totale Ruolo Amministrativo		2		3	1	3	0	1	0
Totale Comparto		24	0	22	6	8	2	9	0

DIRIGENZA		Assunzioni slittate dal 2020 al 2021		Assunzioni 2021		Assunzioni 2022		Assunzioni 2023	
		TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Dirigente Ingegnere		3							
Dirigente Biologo				1		1			
Dirigente Chimico				1		3			
Dirigente Ambientale		3		6				7	
Dirigente Amministrativo			1			1			
Dirigente Analista									
Dirigente Ambientale					1				
Dirigente Amministrativo							1		
Totale Dirigenza		6	1	8	1	5	1	7	0

TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA		30	1	30	7	13	3	16	0
------------------------------------	--	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------

TOTALE GENERALE		100							
------------------------	--	------------	--	--	--	--	--	--	--

Stabilizzazioni (rientranti nelle assunzioni 2020/2021 a tempo indeterminato)		
Profilo prof.le	cat.	n.
Collaboratore Professionale Sanitario	D	1
Collaboratore Tecnico professionale	D	5
Totale		6

per un posto procedure da espletare nel 2021

PEV 2021-2022 (posti relativi agli anni 2021 e 2022 comprensivi dei resti 2020 per applicazione della riserva massima del 30%, di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e smi) I numeri sotto indicati sono legati al numero delle assunzioni per anno (comprensive, nel 2021, della differenza tra la percentuale di riserva del 20% e quella del 30%, come modificata dalla L. 8/2020)		
Cat.	numero posti Anno 2021	numero posti Anno 2022
D	8	2
C	1	

Cessazioni previsionali 2021-2023 Arpat												
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	127.944,28	74.636,89				2	84.562,78	17.617,25	5	212.507,06	92.254,14
D	6	135.658,17	177.127,94	1	45.094,66	11.273,67	2	89.707,33	67.280,50	9	270.460,17	255.682,11
DS	10	613.990,04	283.760,38	8	381.375,18	234.378,88	5	237.033,34	114.566,12	23	1.232.398,56	632.705,37
Totale comparto	19	877.592,49	535.525,21	9	426.469,84	245.652,54	9	411.303,46	199.463,86	37	1.715.365,79	980.641,61
DIRIGENZA	6	844.428,95	416.797,53	6	808.476,94	539.582,51	2	228.855,40	87.203,61	14	1.881.761,29	1.043.583,65
Totale complessivo	25	1.722.021,44	952.322,74	15	1.234.946,78	785.235,05	11	640.158,86	286.667,48	51	3.597.127,09	2.024.225,26

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

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2021-2023

Capacità assunzionale Dirigenza	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		Residuo capacità ass.le	2021		2022		2023 (cessazioni 2022) annuo
	Risparmio annuo cessazioni	annuo		Risparmio annuo cessazioni	Risparmio cessazioni pro quota	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio cessazioni pro quota	
Resti ex art 14 bis c1	368.051,78	- 267.163,61	100.888,17					
Turn Over 2018	675.483,70		675.483,70					
2019	677.975,64		677.975,64					
2020	1.127.950,19		1.127.950,19					
2021			-	844.428,95	416.797,53			
2022			-					808.476,94
2023			-					
Totale	2.849.461,30	- 267.163,61	2.582.297,70	844.428,95	416.797,53	-	-	808.476,94

Capacità assunzionale comparto	COSTO ASSUNZIONI 2018-2019-2020 (Valore annuo)		Residuo capacità ass.le per anno 2021	2021		2022		2023 (cessazioni 2022) cessazioni
	Risparmio annuo cessazioni	annuo		Risparmio annuo cessazioni	Risparmio cessazioni pro quota	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio cessazioni pro quota	
Resti ex art 14 bis c1 *	632.234,26	- 496.356,07	135.878,20					
Turn Over 2018	512.219,70		512.219,70					
2019	742.794,98		742.794,98					
2020 (compresa maggiorazione 25%)	958.318,38	- 813.110,96	145.207,43					
2021			-	877.592,49	535.525,21			
2022			-					426.469,84
2023			-					
Totale	2.845.567,32	- 1.309.467,02	1.536.100,30	877.592,49	535.525,21	-	-	426.469,84

Capacità assunzionale 2019 come da delibera RT nr. 853 del 05/07/2019 2.187.989,44 (Valore annuo 2018 + Resti ex art 14 bis DL 4/2019)
I resti assunzionali ex art. 14 bis c.1 lett a) DL 4/2019 si riferiscono al periodo 2013-2017.

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020 annuo	2021	2021 valore annuo assunzioni stimato	2022	2023
Resti ex art 14 bis c1	100.888,17	100.888,17			
2018	675.483,70	675.483,70		675.483,70	675.483,70
2019	677.975,64	677.975,64		677.975,64	677.975,64
2020	1.127.950,19	1.127.950,19		1.127.950,19	1.127.950,19
2021		416.797,53	1.565.105,19	844.428,95	844.428,95
2022					808.476,94
2023					
Totale	2.582.297,70	2.999.095,22	1.565.105,19	3.325.838,47	4.134.315,42

Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni annuo stimato	2022	2023 valore annuo e pro-quota anno di riferimento
	valore annuo e pro- quota anno di riferimento	valore annuo e pro- quota anno di riferimento			
Resti ex art 14 bis c1 *	135.878,20	135.878,20			
2018	512.219,70	512.219,70		512.219,70	512.219,70
2019	742.794,98	742.794,98		742.794,98	742.794,98
2020	145.207,43	145.207,43		145.207,43	145.207,43
2021		535.525,21	1.894.253,07	877.592,49	877.592,49
2022					426.469,84
2023					
Totale	1.536.100,30	2.071.625,51	1.894.253,07	2.277.814,60	2.704.284,44

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2021-2023.

Qualifiche	Assunzioni 2020 slittate al 2021		2021	Totale assunzioni 2021		2022		2023		TOTALE		
	costo annuo a regime	unità		costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime		
Dirigenza												
DIRIGENTI	6	644.375,50	8	920.729,69	14	1.565.105,19	5	760.390,52	7	684.835,42	26,00	3.010.331,13
Totale	6	644.375,50	8	920.729,69	14	1.565.105,19	5	760.390,52	7	684.835,42	26,00	3.010.331,13

Categoria	Assunzioni 2020 slittate al 2021		2021	Totale assunzioni 2021		2022		2023		TOTALE		
	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	2	78.612,60		2	78.612,60					2	78.612,60	
C	5	211.205,20		5	211.205,20	1	42.241,04	1	42.241,04	7	295.687,28	
D	17	768.438,12	18	813.640,36	35	1.582.078,49	6	270.256,16	8	360.703,18	49	2.213.037,82
Progressione verticale			9	22.356,78	9	22.356,78	2	5.143,42			11	27.500,20
Totale	24	1.058.255,92	27	835.997,15	51	1.894.253,07	9	317.640,61	9	402.944,22	69	2.614.837,90

Il dato del costo annuo dei dipendenti del comparto dipendente dal valore della quota media pro-capite del trattamento accessorio che varia ogni anno a seconda dei presenti all'01.01 e al 31.12.
Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario ed sono state previste le assunzioni di 6 dirigenti del ruolo PTA ; nel 2021 sono previste le assunzioni di 8 dirigenti di cui 4 sanitari e 1 PTA e nel 2023 sono previste 7 assunzioni del ruolo PTA.
PEV : sono in totale 11 di cui 10 da categoria C a categoria D ed una da categoria Bs a categoria C.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023
B		39.564,77	39.306,30	39.146,75	39.191,95
C		42.241,04	42.241,04	42.241,04	42.241,04
D	45.413,00	45.460,72	45.202,24	45.042,69	45.087,90
Dirigenti Sanitari		133.581,80	138.177,09	139.671,38	138.739,19
Dirigenti PTA		118.100,50	107.395,92	100.852,51	97.833,63

anzianità SSN fra 5 e 15 per ind esclusività

COMPARTO	Dotazione organica Anno 2021
CATEGORIA D	501
CATEGORIA C	79
CATEGORIA B	16
Totale COMPARTO	596

DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2021
TOTALE RUOLO SANITARIO	37
TOTALE RUOLO PROFESSIONALE	5
TOTALE RUOLO TECNICO	15
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	8
Totale DIRIGENZA	65
TOTALE GENERALE	661