

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2018-121 del 21/12/2018
Oggetto	Direzione Amministrativa Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2018-2020 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.
Proposta	n. PDEL-2018-115 del 14/12/2018
Struttura proponente	Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Manaresi Lia

Questo giorno 21 (ventuno) dicembre 2018 (duemiladiciotto), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2018-2020 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.

VISTO:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, in materia di definizione dell'organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni;

VISTI IN PARTICOLARE:

- il comma 2 del suddetto art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che - allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto medesimo;
- il comma 3 del citato art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che in sede di definizione del suddetto piano, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del citato decreto, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

VISTE ALTRESI':

- le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"*, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell'adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;

RILEVATO:

- che le suddette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata agli enti del SSN in cui sono formulate indicazioni in merito sia ai criteri generali e alla metodologia per la predisposizione dei Piani Triennali di Fabbisogni di Personale (PTFP) sia alla procedura di adozione degli stessi, prevedendo che tali piani siano approvati dalle rispettive Regioni di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto nella disciplina

regionale in materia;

RICHIAMATE:

- la D.G.R. n. 1412/2018 avente ad oggetto “*Adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale delle aziende e degli enti del SSR ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 165/2001 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni", approvate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia*” in cui si dispone che la disciplina in questione, nonché le linee operative regionali predisposte dal Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare costituiscono linee generali di indirizzo, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche per l’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna ai fini della predisposizione del PTFP; ciò in considerazione della sua natura di ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, soggetto a vincoli di spesa in materia di personale definiti in analogia a quelli previsti per le aziende del SSR, e della circostanza che il suo personale rientra nel campo di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro della sanità;
- la nota PG/2018/569580 del 07/09/2018 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PGDG/2018/12499 del 10/09/2018) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020;

RILEVATO:

- che il procedimento per l’adozione e l’approvazione dei PTFP definito con la suddetta disciplina regionale prevede le seguenti fasi:
 - adozione in via provvisoria da parte degli enti del PTFP, tenuto conto anche delle indicazioni operative regionali e avendo garantito la preventiva informazione alle organizzazioni sindacali nel rispetto dell’art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, nonché trasmissione del medesimo PTFP alla Regione Emilia-Romagna;
 - approvazione del PTFP da parte della Regione Emilia-Romagna;
 - conseguente adozione in via definitiva del PTFP e assolvimento degli adempimenti di comunicazione e di pubblicazione previsti dalla vigente normativa in materia di trasparenza di cui all’art. 6 ter c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e al D.Lgs. n. 33/2013;

VISTI ALTRESI’:

- l’art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 che stabilisce che le Amministrazioni, al fine di

superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale in possesso di specifici requisiti;

- l'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che stabilisce che nel triennio 2018-2020, le Amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale in possesso di specifici requisiti;
- l'art. 20, comma 13, del D.Lgs. n. 75/2017 che stabilisce che in caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti con conseguente transito di personale, ai fini del possesso dei requisiti di cui al medesimo art. 20, si considera anche il periodo maturato presso l'Amministrazione di provenienza;
- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede che per il triennio 2018-2020, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni Amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA INOLTRE:

- la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”, successivamente integrata con Circolare n. 1/2018;

RICHIAMATI ALTRESI’:

- l'art. 30, comma 2-sexies, del citato D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le Pubbliche

Amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti dall'art. 6 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal decreto in parola;

- l'art. 22 ter della L.R. n. 43/2001, come aggiunto dall'art. 5 della L.R. n. 26/2013, in materia di utilizzo temporaneo di personale;
- l'art. 36 del citato D.Lgs. n. 165/2001 relativo all'utilizzo di personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile;
- l'art. 16 "strumenti di programmazione" del Regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae, approvato con D.D.G. n. 103/2018;

RICHIAMATE INOLTRE:

- la D.D.G. n. 129/2017 e la D.G.R. n. 957/2018 con cui è stato approvato il Programma triennale 2018-2020 e annuale 2018 delle attività di Arpae;
- la D.D.G. n. 63/2018 con cui è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020 di Arpae - Anno 2018;

RICHIAMATE ALTRESI':

- la D.D.G. n. 70/2018 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione Assetto organizzativo generale dell'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae) istituita con L.R. n. 13/2015 ed invio alla Giunta Regionale";
- la D.G.R. n. 1181/2018, con la quale è stato approvato l'assetto organizzativo generale dell'Agenzia di cui alla citata D.D.G. n. 70/2018;
- la D.D.G. n. 90/2018 con cui è stato, conseguentemente, approvato l'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia ed il documento Manuale organizzativo di Arpae;

VISTO:

- il Verbale Rep. 308/2018 di concertazione in materia di politiche occupazionali anni 2018-2020;

RILEVATO:

- che - nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 - con D.D.G. n. 13/2018 (successivamente integrata con D.D.G. n. 47/2018 e con D.D.G. n. 66/2018) Arpae ha proceduto ad approvare un primo "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020", ciò in conformità a quanto previsto al paragrafo 3.2.2

della circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;

CONSIDERATO:

- che, in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata D.G.R. n. 1412/2018, con nota prot. PGDG/2018/13386 del 25/09/2018 si è proceduto all’adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018-2020 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 17/09/2018;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna, con nota della Direzione Generale Cura del Territorio e dell’Ambiente acquisita in atti con prot. PGDG/2018/17250 del 05/12/2018;

SPECIFICATO:

- che, al fine di garantire continuità nel presidio delle attività istituzionali di Arpae - ivi incluse le funzioni transitate in Agenzia a seguito del riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015 - in sede di definizione dei fabbisogni di personale avendo a riferimento gli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2018-2020, con particolare riguardo all’anno 2018, sono stati considerati i seguenti criteri:
 - sostituzione del personale cessato presso le Strutture Autorizzazioni e Concessioni (SAC) laddove i relativi organici non superino complessivamente n. 20 unità (ad eccezione della SAC di Bologna), nelle more della definitiva riorganizzazione di Arpae per “articolazioni territoriali di area”, in conformità a quanto previsto dall’art. 40 della citata L.R. n. 25/2017 e delle conseguenti implicazioni in termini di dimensionamento degli organici;
 - mantenimento degli organici dei Servizi Territoriali, in relazione alle cessazioni che si sono determinate presso tali servizi nel corso del 2017-2018;
 - ridefinizione degli organici assegnati alle strutture di laboratorio, in coerenza con il processo di razionalizzazione delle risorse conseguente alla riorganizzazione della rete laboratoristica di Arpae;
 - potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell’Agenzia;

SPECIFICATO INOLTRE:

- che, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2018-2020 Arpae intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:
 - stabilizzazione del personale precario impiegato con contratti di lavoro flessibile, in attuazione dell'art. 20, commi 1, 2 e 13, del D.Lgs. n. 75/2017 ed in coerenza con quanto previsto nel *“Documento sull'applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e delle Circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in materia di superamento del precariato”* approvato dalla Conferenza delle Regioni nella seduta del 15/02/2018 (prot. 18/21/CR5/C1-C7);
 - valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;
 - sostituzione parziale del turn-over del personale non dirigente, nel rispetto degli obiettivi definiti nel presente atto ed in relazione al dimensionamento degli organici correlato alla riorganizzazione dell'Agenzia;
 - attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo indeterminato e determinato di personale di qualifica dirigenziale, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, secondo quanto di seguito precisato;
 - prosecuzione della politica di assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa;

CONSIDERATO:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2018-2020 di cui al presente atto viene adottato in una fase transitoria e nelle more del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione al completamento del processo di riorganizzazione che interessa l'Agenzia, in attuazione del riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015 e delle previsioni di cui all'art. 40 della L.R. n. 25/2017;

RITENUTO:

- di approvare il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2018-2020, Allegato 1) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, redatto in conformità agli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna con la D.G.R. n. 1412/2018 e alle indicazioni operative regionali citate in premessa;
- di dare atto che, in conformità agli indirizzi regionali, il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae, allegato 1) alla presente deliberazione, si compone dei seguenti documenti:

- “relazione di sintesi” in merito al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell’Agenzia e i criteri per l’elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
- Tabella A: tabella economica riferita al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2018, 2019 e 2020;
- Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente 2018;

RITENUTO ALTRESI’:

- di precisare che, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali fissato dall’ordinamento, il piano dei fabbisogni di personale di Arpae per il triennio 2018-2020, definito con il presente atto, sarà oggetto di aggiornamenti, anche in relazione alle modifiche organizzative dell’Agenzia e alle conseguenti implicazioni sul dimensionamento degli organici;

DATO ATTO:

- che il presente provvedimento sarà oggetto di comunicazione e di pubblicazione secondo quanto previsto dall’art. 6 ter c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 33/2013;

VISTA:

- la D.D.G. n. 76/2018 avente ad oggetto: “Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Modifica della dotazione organica di Arpae”;

RILEVATO:

- la rappresentazione economico-finanziaria della suddetta dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali, è espressa nella Tabella B, allegata al presente atto;

CONSIDERATO:

- che in conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, la dotazione organica si sostanzia in un indicatore di spesa potenziale massima (dotazione di spesa potenziale) e che la stessa può essere annualmente rimodulata, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, per rispondere ai fabbisogni dell’Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa;

DATO ATTO:

- che l’attuale dotazione organica di Arpae è stata, da ultimo, ridefinita con D.D.G. n. 96/2018, nel rispetto del principio della neutralità finanziaria della rimodulazione

medesima;

DATO ATTO ALTRESI':

- che il presente provvedimento viene adottato nel rispetto dei seguenti limiti di spesa:
 - rispetto dell'obbligo di garantire che le spese di personale non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4% (art. 2 c. 71 L. 191/2009 e art. 1 c. 584 L. n. 190/2014);
 - rispetto dell'obiettivo fissato dalla Regione Emilia-Romagna con la citata nota PG/2018/569580 del 07/09/2018, secondo cui la spesa di personale, al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, non deve superare, in via tendenziale, alla fine del triennio di riferimento (2018-2020), la spesa rilevata a consuntivo nell'anno 2017;
 - rispetto dell'equilibrio complessivo di bilancio, che Arpae è tenuta ad assicurare in base alle linee di indirizzo fornite dalla Regione Emilia-Romagna;

RICHIAMATE:

- la D.D.G. n. 114/2018 avente ad oggetto: "Direzione Amministrativa. Area Bilancio e Controllo Economico. Approvazione del Bilancio Pluriennale di Previsione dell'Agenzia per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna per il triennio 2019-2021, del Piano Investimenti 2019-2021, del Bilancio Economico Preventivo per l'esercizio 2019, del Budget Generale e della Programmazione di Cassa 2019";
- la D.D.G. n. 115/2018 avente ad oggetto: "Direzione Amministrativa. Area Bilancio e Controllo Economico. Approvazione delle Linee Guida e assegnazione dei budget di esercizio e investimenti per l'anno 2019 ai centri di responsabilità dell'Agenzia per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia Romagna";

ACQUISITO:

- il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Bilancio e Controllo Economico;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 9 della L.R. n. 44/1995, dal Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e dal Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento, ai sensi della L. n.

241/1990, la Dott.ssa Lia Manaresi, Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

DELIBERA

1. di procedere, per quanto esposto in premessa, all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2018-2020, allegato 1) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, redatto in conformità agli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna con la D.G.R. n. 1412/2018;
2. di dare atto che, in conformità agli indirizzi regionali, il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae, allegato 1) alla presente deliberazione, si compone dei seguenti documenti:
 - "relazione di sintesi" in merito al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell'Agenzia e i criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
 - Tabella A: tabella economica riferita al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2018, 2019 e 2020;
 - Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente 2018;
3. di precisare che, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali fissato dall'ordinamento, il piano dei fabbisogni di personale di Arpae per il triennio 2018-2020, definito con il presente atto, sarà oggetto di aggiornamenti, anche in relazione alle modifiche organizzative dell'Agenzia e alle conseguenti implicazioni sul dimensionamento degli organici;
4. di dare atto, altresì, che il presente provvedimento sarà oggetto di comunicazione e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'art. 6 ter c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 33/2013;
5. di dare atto, infine, che l'attuale dotazione organica di Arpae è stata, da ultimo, ridefinita con D.D.G. n. 96/2018, nel rispetto del principio della neutralità finanziaria della rimodulazione medesima.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Relazione di sintesi in merito al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae

1.Premessa normativa

Il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020 di Arpae è adottato in conformità a quanto previsto dalle seguenti disposizioni normative e regolamentari:

- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell'organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo al comma 2 prevede espressamente che - allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto medesimo.
Inoltre, il comma 3 del citato art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del suddetto piano, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del decreto medesimo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"*, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell'adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. In particolare, le suddette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata agli enti del SSN in cui sono formulate indicazioni in merito sia ai criteri generali e alla metodologia per la predisposizione dei PTFP sia alla procedura di adozione degli stessi. A tal proposito si prevede che i PTFP siano approvati dalle rispettive Regioni di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto nella disciplina regionale in materia;
- la DGR n. 1412 del 03/09/2018 avente ad oggetto *"Adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale delle aziende e degli enti del SSR ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 165/2001 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni", approvate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia"*. La suddetta DGR dispone che la disciplina in questione, nonché le linee operative regionali predisposte dal Direttore

Generale Cura della Persona, Salute e Welfare costituiscono linee generali di indirizzo, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche per l’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna ai fini della predisposizione del PTFP; ciò in considerazione della sua natura di ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, soggetto a vincoli di spesa in materia di personale definiti in analogia a quelli previsti per le aziende del SSR, e della circostanza che il suo personale rientra nel campo di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro della sanità;

- la nota PG/2018/569580 del 07/09/2018 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PGDG/2018/12499 del 10/09/2018) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2018-2020.

2. Contesto organizzativo

Si premette che il PTFP viene adottato e aggiornato annualmente, in coerenza con le scelte strategiche inerenti l’organizzazione degli uffici e dei servizi e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, per una programmatica copertura del fabbisogno di personale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

L’Agenzia è ente strumentale della Regione Emilia-Romagna istituito originariamente con L.R. n. 44/1995. A seguito del riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015 è stata ridenominata “Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia” (Arpae) e ad essa sono state attribuite, oltre ai compiti della prevenzione e del controllo, anche funzioni in materia di energia, autorizzazioni ambientali e concessioni, poi ampliate, con L.R. n.13/2016, all’educazione alla sostenibilità.

Conseguentemente all’attribuzione dei suddetti compiti è stato attuato il processo di trasferimento (a decorrere dal 01/01/2016) del personale interessato dal riordino funzionale. Tale processo si è concluso con l’inquadramento giuridico ed economico, a decorrere dal 01/01/2018, nel CCNL del Comparto Sanità del personale non dirigente trasferito ad Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna, disposto con determinazione n. 315/2018 in attuazione dell’art. 1 c. 800 della L. 205/2017.

Arpae è, quindi, in fase di profonda revisione organizzativa ed il suo attuale assetto organizzativo riveste carattere transitorio, ciò anche alla luce delle modifiche apportate alla legge istitutiva dall’art. 40 della L.R. n. 25/2017. Tale norma ha previsto che per l’esercizio delle proprie funzioni ed attività, l’Agenzia si organizzi in articolazioni centrali, territoriali di area e tematiche, specificando che:

- le articolazioni centrali esercitano funzioni di coordinamento e controllo delle articolazioni territoriali, nonché attività tecniche a valenza generale, assicurano la gestione unitaria delle risorse tecniche, finanziarie ed umane ed ogni altra attività volta all’integrazione

organizzativa e gestionale dell'Ente, garantiscono la rappresentanza istituzionale unitaria dell'Agenzia e la partecipazione al sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente previsto dalla L. n. 132/2016;

- le articolazioni territoriali esercitano attività a prevalente contenuto tecnico di norma a scala sopra provinciale, negli ambiti di competenza dell'Agenzia e possono articolarsi in più sedi per unità territoriale, laddove le esigenze organizzative e di servizio richiedano un presidio diretto sul territorio;
- le articolazioni tematiche presidiano ambiti specialistici di valenza regionale.

La Direzione Generale di Arpae (già dal 2017) ha avviato un percorso di ridisegno organizzativo con l'obiettivo di cogliere sinergie ed economie di scala contenute nella legge regionale di riordino e di adeguare la struttura al progetto nazionale di "riforma ambientale", introdotto con l'approvazione della L. n. 132/2016.

Nello specifico, la prima fase si è conclusa a maggio 2017 con l'istituzione della "Direzione unica del Laboratorio multisito" e con l'allocatione, alle dipendenze della stessa, dei laboratori di Reggio Emilia, Bologna, Ferrara e Ravenna e del relativo personale, in precedenza dipendenti dalle rispettive Sezioni provinciali. I singoli laboratori allocati presso le suddette sedi costituiscono oggi la rete unitaria del Laboratorio multisito, integrata a livello sopra-provinciale.

Successivamente con DDG n. 70/2018 e con DGR n. 1181/2018 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo generale di Arpae, con cui sono state definite le macro-articolazioni dell'Agenzia: centrali, territoriali di area e tematiche, nonché sono state indicate le "aree territoriali" quali perimetri di riferimento (anche di livello sopra-provinciale) per la riorganizzazione dei servizi a livello locale e delle prestazioni delle unità centrali verso il territorio.

In coerenza con quanto previsto dal legislatore regionale, le Aree sono strutturate in più sedi per unità territoriale, in considerazione delle esigenze organizzative e di servizio che richiedono un presidio diretto sul territorio, ed aggregano da una ad un massimo di tre sedi operative, come di seguito specificato:

- Area ovest (aggrega le sedi operative di Piacenza, Parma e Reggio Emilia);
- Area centro (aggrega le sedi operative di Modena e Ferrara);
- Area metropolitana (Bologna città metropolitana);
- Area est (aggrega le sedi operative di Ravenna, Forlì-Cesena e Rimini).

Come evidenziato nella suddetta DGR n. 1181/2018 il processo di riorganizzazione è orientato a favorire una maggiore operatività, efficienza ed efficacia delle prestazioni rese, in un'ottica di risparmio ed ottimizzazione delle risorse, e non comporterà maggiori oneri in capo alla Regione. In particolare si evidenzia che:

- la centralizzazione delle funzioni di supporto amministrativo genererà maggiore efficienza di gestione, evitando duplicazioni di attività, maggiore omogeneità di azione, economie di scala negli acquisti, ferma restando la riduzione del personale dirigenziale nel periodo 2018/2021;

- con la Direzione Unica dei Laboratori, si avrà una visione unitaria dei fabbisogni e si potrà effettuare una più accurata selezione delle priorità, al fine di garantire un maggiore controllo dei costi, per i consumi, nonché più opportunità di rinnovamento tecnologico;
- la previsione di accorpamento delle strutture Prevenzione ambientale e Autorizzazioni e concessioni nelle stesse sedi, a livello provinciale, darà luogo ad una maggiore razionalizzazione degli spazi di lavoro e della logistica, con conseguente riduzione dei costi.

Le nuove strutture di Arpae saranno operative nel 2019, a completamento del processo di riordino che prevede l'elaborazione del documento sull'"assetto organizzativo analitico" dell'Agenzia, a seguito del quale i singoli dirigenti responsabili adotteranno, a loro volta, gli atti di definizione organizzativa di dettaglio delle strutture da loro dirette.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si rileva come il PTFP 2018-2020 di Arpae di cui al presente atto sarà oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in base agli esiti del complessivo riordino dell'Agenzia, anche individuando parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire.

3. Coerenza con il Piano della Performance

Il PTFP deve essere adottato, con cadenza annuale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il PTFP si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, avendo a riferimento le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività ed ai servizi erogati.

Cardine dell'attività di Arpae è favorire la sostenibilità delle attività umane che influiscono sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza del territorio, sia attraverso i controlli previsti dalle norme, sia attraverso attività di prevenzione nel rilascio delle autorizzazioni ambientali e concessioni, studi, progetti, comunicazione ambientale ed educazione alla sostenibilità.

L'Agenzia conferma il proprio impegno anche nello sviluppo di sistemi e modelli di previsione per migliorare il monitoraggio e la conoscenza dei sistemi ambientali e dei fattori sia antropici che naturali che su di essi incidono, monitorando le nuove forme di inquinamento e di degrado degli ecosistemi. Inoltre, un impegno significativo riguarda anche l'osservazione, la previsione, la ricerca e lo sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico; analogamente, l'Agenzia svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici connessi al complesso binomio ambiente-salute.

Con riferimento alla *mission* di Arpae (assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientale per favorire la sostenibilità, la tutela della salute) i principali obiettivi dell'Agenzia sono rinvenibili nei seguenti documenti programmatici:

- Programma triennale 2018-2020 e annuale 2018 delle attività di Arpae, approvato con DDG n. 129/2017 e con DGR n. 957 del 25/06/2018;
- Piano della Performance 2018-2020 di Arpae - Anno 2018, approvato con DDG n. 63 del 29/06/2018.

Nel triennio 2018-2020 si continuerà a puntare sul mantenimento dell'efficienza produttiva e su una progressiva e sempre più sostanziale omogeneizzazione e integrazione (anche operativa) dei processi confluiti in Arpae nel 2016, il tutto in coerenza anche con un nuovo assetto organizzativo che terrà conto delle indicazioni della L.R. 25/2017 (come esplicitato nel precedente paragrafo) in merito alla configurazione territoriale dell'Agenzia per ambiti di area, che prenderà avvio nel 2019.

Prestazioni e prodotti erogati/assicurati dall'Agenzia fanno riferimento, per il territorio regionale, ai "servizi" così come definiti nei citati Catalogo dei servizi erogati e *Carta dei Servizi*, pubblicati alla sottosezione "Servizi erogati" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Arpae.

Per il 2018-2020 si prevede di consolidare, come già esplicitato nel Programma triennale delle attività 2018-2020, i volumi di attività registrati nel 2017.

Il Piano della Performance 2018-2020 di Arpae - Anno 2018 individua alcune linee fondamentali entro cui dovranno essere sviluppati i compiti e le funzioni attribuiti all'Agenzia dalle disposizioni regionali e nazionali di riferimento (LL.RR. n. 13/2015, n. 13/2016, n. 25/2017 e L. n. 132/2016). Tra le altre si segnalano:

1. ridisegno dell'assetto organizzativo generale dell'Agenzia in un nuovo modello di governance configurato su "area sovraprovinciale", superando l'articolazione su base provinciale;
2. acquisizione dei Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA) quali parametri quali-quantitativi di riferimento per la programmazione delle attività dell'Agenzia, secondo quanto previsto dalla L.132/2016;
3. aggiornamento delle funzioni tecnico-istituzionali associate ai nuovi compiti attribuiti ad Arpae di rilascio delle autorizzazioni ambientali, per infrastrutture energetiche, di istruttoria di valutazione ambientale e di rilascio delle concessioni demaniali;
4. attestazione del valore di "ufficialità" dei dati prodotti dall'Agenzia, in sintonia con quanto previsto dalla L.132/2016;
5. ridefinizione del quadro delle fonti di finanziamento di Arpae, con assegnazione degli introiti del rilascio di autorizzazioni ambientali e dei proventi delle sanzioni pecuniarie attinenti la materia di propria competenza (incluse le prescrizioni asseverate ex Legge 68/2015).

Le priorità d'azione di Arpae nel triennio 2018-2020 si confermano rivolte a:

- *Omogeneità operativa e integrazione procedurale tra strutture nei processi di valutazione e rilascio di autorizzazioni ambientali e concessioni*, con evasione nei tempi previsti dalle norme;
- *Rafforzamento delle attività di Vigilanza e Controllo su specifici ambiti operativi* (p.es. emissioni in atmosfera, siti contaminati, scarichi e rifiuti,...) con sviluppo del programma di Certificazione delle attività ispettive e di campionamento, diffusione di Linee guida e metodiche realizzate e condivise anche su scala nazionale dal Sistema nazionale per la protezione ambientale (SNPA), nonché azioni di coordinamento ed integrazione con l'operato di altri Organismi di controllo presenti sul territorio;
- *Articolazione delle attività di controllo secondo priorità di intervento*, definite mediante una dettagliata conoscenza dei fattori di rischio degli impatti associabili alle sorgenti di pressione ambientale presenti sul territorio;
- *Evoluzione del piano di riordino della Rete laboratoristica*, con realizzazione delle nuove infrastrutture previste, razionalizzazione delle fasi tecniche dei processi di analisi e governance centralizzata delle attività. Ruolo importante assume anche lo sviluppo dei programmi di accreditamento analisi su matrici ambientali e l'ampliamento dello spettro di parametri di indagine per composti ed inquinanti critici (su acque, rifiuti, suoli, terreni di bonifica, amianto, glifosati, polveri sottili e non, composti odorigeni, ecc.) il tutto in coerenza con la definizione della Rete dei laboratori accreditati del SNPA;
- *Perseguimento dell'azione integrata di contenimento dei tempi di risposta*, sia per le istruttorie tecniche, sia per le singole indagini analitiche, alla luce dell'integrazione con il processo di rilascio delle autorizzazioni ambientali;
- *Sviluppo degli standard di monitoraggio* dei sistemi di valutazione dello stato qualitativo delle matrici ambientali (aria, acque superficiali e acque sotterranee, cem, radiazioni ionizzanti, ambiente marino, suolo, idro-meteorologia e clima), con azioni di razionalizzazione e di potenziamento ricognitivo/predittivo;
- *Supporto alla Regione per l'elaborazione ed il monitoraggio di Piani e Programmi ambientali*, sia con quadri conoscitivi, sia con elaborazioni di scenario, accompagnati da valutazioni "sul campo" per l'esame degli effetti delle politiche di piano avviate o proposte;
- *Taratura sul campo di strumenti modellistici* sia previsivi, sia elaborativi di scenario, con aggiornamento, alimentazione e gestione dei catasti ambientali;
- *Supporto progettuale e collaborazione tecnica con le AUSL*, su temi e progetti rivolti al presidio organizzato delle tematiche di controllo/prevenzione promossi dall'Assessorato regionale alle Politiche per la salute;
- *Organizzazione e gestione degli Osservatori sull'energia e sul clima*, in applicazione di quanto disposto dalla L.R. 13/2015.

Si evidenzia, inoltre, come la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. A tal proposito si richiamano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza di Arpae 2018-2020 (approvato con DDG n. 4/2018) in cui, nell'ambito delle misure di prevenzione dei rischi di corruzione per le attività maggiormente esposte al rischio, sono indicati espressamente anche i processi di acquisizione di personale.

4. Politiche occupazionali 2018-2020

Il PTFP è stato predisposto tenendo conto delle esigenze dell'Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell'Amministrazione stessa).

Si premette che Arpae - nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 - ha già adottato con DDG n. 13/2018 (successivamente integrato con DDG n. 47/2018 e con DDG n. 66/2018) un primo "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020", ciò in conformità a quanto previsto al paragrafo 3.2.2 della circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*".

Preliminarmente alla definizione dei fabbisogni, è stata effettuata una ricognizione con la dirigenza apicale per l'analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, con l'obiettivo di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, avendo prioritariamente a riferimento le attività "*core*" di Arpae.

Inoltre, in data 31/1/2018 la Delegazione Trattante e le OO.SS. e RSU di Arpae hanno siglato il Verbale Rep. 308/2018 di concertazione in materia di politiche occupazionali anni 2018-2020.

Ciò premesso, nell'attuale fase transitoria e nelle more del dimensionamento degli organici che sarà definito in relazione agli esiti del complessivo riordino dell'Agenzia, si rende ora necessario riapprovare il PTFP 2018-2020, unitamente all'elaborazione economica delle politiche occupazionali in esso riportate, in conformità agli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna con la DGR n.1412 del 03/09/2018 citata in premessa.

Al fine di garantire continuità nel presidio delle attività istituzionali di Arpae - ivi incluse le funzioni transitate in Agenzia a seguito del riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015 - in sede di definizione dei fabbisogni di personale avendo a riferimento gli obiettivi definiti nel Piano della Performance 2018-2020, con particolare riguardo all'anno 2018, sono stati considerati i seguenti criteri:

- sostituzione del personale cessato presso le Strutture Autorizzazioni e Concessioni (SAC) laddove i relativi organici non superino complessivamente n. 20 unità (ad eccezione della SAC di Bologna), nelle more della definitiva riorganizzazione di Arpae per “articolarioni territoriali di area”, in conformità a quanto previsto dall'art. 40 della citata L.R. n. 25/2017 e delle conseguenti implicazioni in termini di dimensionamento degli organici;
- mantenimento degli organici dei Servizi Territoriali, in relazione alle cessazioni che si sono determinate presso tali servizi nel corso del 2017-2018;
- ridefinizione degli organici assegnati alle strutture di laboratorio, in coerenza con il processo di razionalizzazione delle risorse conseguente alla riorganizzazione della rete laboratoristica di Arpae;
- potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia.

Arpae, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2018-2020 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- stabilizzazione del personale precario impiegato con contratti di lavoro flessibile, in attuazione dell'art. 20 commi 1, 2 e 13 del D. Lgs. n. 75/2017 ed in coerenza con quanto previsto nel “*Documento sull'applicazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e delle Circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in materia di superamento del precariato*” approvato dalla Conferenza delle Regioni nella seduta del 15/02/2018 (prot. 18/21/CR5/C1-C7);
- valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;
- sostituzione parziale del turn-over del personale non dirigente, nel rispetto degli obiettivi definiti nel presente atto ed in relazione al dimensionamento degli organici correlato alla riorganizzazione dell'Agenzia;
- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo indeterminato e determinato di personale di qualifica dirigenziale, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, secondo quanto di seguito precisato;
- prosecuzione della politica di assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa.

Per perseguire le suddette politiche occupazionali l’Agenzia intende avvalersi nel triennio 2018-2020, in particolare, dei seguenti strumenti:

- procedure di stabilizzazione a domanda per assunzione a tempo indeterminato di personale assunto in Arpae con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui all’art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017 (n. 5 assunzioni realizzate nel 2018);
- procedure di stabilizzazione mediante selezioni per esami riservate al personale con contratti di lavoro flessibile, in possesso dei requisiti di cui all’art. 20 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 (n. 4 assunzioni realizzate/previste per il 2018), previo espletamento della procedura di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- procedure per realizzare sviluppi di carriera del personale in servizio (fermo restando il possesso dei requisiti previsti per l’accesso dall’esterno) quali:
 - procedura selettiva per la progressione in categoria D ruolo tecnico, riservata al personale dell’Agenzia a tempo indeterminato inquadrato in categoria C, per un numero di posti pari a n. 5 unità nel ruolo tecnico e 1 unità nel ruolo amministrativo (nel rispetto del vincolo del 20% dei posti previsti nel presente piano triennale dei fabbisogni come nuove assunzioni per la categoria D) in conformità ai limiti e alle modalità definite dall’art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017;
 - previsioni di eventuali quote di riserva per il personale dell’Agenzia in procedure selettive pubbliche. Tale quota di riserva, qualora prevista, non potrà comunque superare il 30% dei posti previsti nelle selezioni per il triennio 2018-2020, ciò ai sensi del combinato disposto dell’art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e dall’art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae per assunzioni a tempo indeterminato;
- attivazione di procedure selettive pubbliche per esami per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di collaboratore tecnico professionale categoria D (CCNL Comparto Sanità), previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001) e mobilità volontaria tra enti (art. 30 D. Lgs. n. 165/2001). Si rileva che, avendo riguardo alle specifiche professionalità necessarie per garantire il presidio delle attività istituzionali dell’Agenzia ed in considerazione delle graduatorie vigenti, si prevede di attivare selezioni per assunzione a tempo indeterminato di personale nel profilo di collaboratore tecnico professionale cat. D (comparto Sanità) in possesso di lauree in discipline tecnico-scientifiche e - prioritariamente - per le seguenti discipline: chimica, fisica, matematica, biologia, ingegneria/architettura, informatica, ecc.;
- procedure di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, sia mediante la stipulazione di apposite convenzioni con i competenti Centri per l’Impiego, sia mediante richiesta numerica ai citati uffici. Nel triennio 2018-2020 si prevede l’acquisizione di n. 16 unità di personale appartenente alle categorie protette.

Si evidenzia come - in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 - la definizione e la relativa attuazione del PTFP siano, altresì, improntate al criterio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, *in primis* con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità sia interna che esterna.

Per quanto concerne la mobilità interna, si rileva come Arpae - al fine di favorire un'ottimale impiego del proprio personale - continuerà ad avvalersi nel triennio 2018-2020 degli strumenti contrattuali previsti per la riallocazione dei dipendenti già presenti presso l'ente (mobilità interna in ambito regionale/diversa assegnazione) con l'obiettivo di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali di Arpae, anche avendo a riferimento le domande già ricevute dall'Agenzia.

Inoltre, per quanto concerne la mobilità esterna, si conferma per il triennio 2018-2020 la possibilità di attivare procedure di mobilità tra enti (anche per interscambio), con eventuale preventiva attivazione di comandi in entrata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-sexies, del citato D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 22 ter della L.R. n. 43/2001, come aggiunto dall'art. 5 della L.R. n. 26/2013, in materia di utilizzo temporaneo di personale.

Con riferimento all'assunzione in Arpae di personale nella qualifica dirigenziale, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, si prevede:

- l'espletamento nel 2018 di una procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato (a decorrere dal 2019) di n. 1 unità di personale nella qualifica di dirigente professionale in possesso di laurea in ingegneria civile - indirizzo idraulica, per la copertura della posizione dirigenziale di Responsabile Area Idrografia e Idrologia presso il Servizio Idro Meteo Clima, fermo restando il previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001) e mobilità volontaria tra enti (art. 30 D. Lgs. n. 165/2001);
- l'assunzione a tempo determinato di n. 2 unità nel 2018 e di n. 2 unità nel 2019 nella qualifica dirigenziale, mediante procedure selettive pubbliche, per titoli e colloquio svolte ai sensi dell'art. 18 della LR n. 43/2001, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001).

Inoltre - per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, anche con riferimento alla realizzazione di attività afferenti a specifici progetti finanziati con risorse dell'Unione Europea, statali e private - Arpae nel triennio 2018-2020 potrà avvalersi di personale assunto con forme di lavoro flessibile (contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione di lavoro, incarichi libero professionali e prestazioni occasionali) nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dalla *"Disciplina in materia di conferimento di incarichi di prestazione d'opera intellettuale con contratti di lavoro autonomo presso Arpae Emilia-Romagna"* approvata, da ultimo, con DDG n. 46/2018.

Sul punto si precisa che è stata avviata una procedura di gara per la fornitura, nel periodo 2019-2021, del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Fermo restando che i contratti di somministrazione a tempo determinato potranno essere attivati solo per esigenze temporanee o eccezionali e, di norma, a fronte di specifico finanziamento, si precisa che la stima complessiva dei costi di lavoro flessibile per il triennio 2018-2020 (come riportata nelle allegate Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3) è stata effettuata prevedendo, a partire dal 2019, una contestuale significativa riduzione dei contratti di incarichi professionali.

5.Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche

Secondo quanto previsto nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP 2018-2020 (nota PG/2018/569580 del 07/09/2018 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna citata in premessa) il fabbisogno di personale, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, è espresso utilizzando le Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3.

Nelle tabelle sono indicate, articolandole per macro-aggregazioni di profili professionali secondo gli indirizzi regionali, le principali tipologie e forme di impiego delle risorse umane complessivamente intese e specificatamente per Arpae trattasi di:

- personale dipendente (a tempo determinato ed indeterminato) compreso il personale in comando;
- personale con contratti atipici (contratti di somministrazione a tempo determinato, contratti di lavoro autonomo di natura professionale e prestazioni occasionali) distinto per: sanitario/non sanitario; finanziato/non finanziato.

Nello specifico, il fabbisogno è indicato secondo le seguenti modalità¹:

- unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE). In generale un FTE corrisponde ad una persona che lavora a tempo pieno per un anno lavorativo;
- costo: sono riportate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle politiche previste a livello aziendale, compatibilmente con i vincoli e gli obiettivi richiamati nel presente documento.

Il dato di costo è rappresentato secondo i seguenti criteri:

- al netto dei costi derivanti dai CCNL relativi al triennio 2016-2018 (i quali ammontano a euro 2.102.809,00);
- il dato riferito a ciascun macroprofilo è comprensivo del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali, nonché di oneri riflessi ed IRAP.

¹ Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

Si precisa che - in conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, nonché dalle indicazioni operative regionali citate in premessa - nelle suddette tabelle è riportato anche il dato riferito all'eventuale personale in comando oneroso in entrata della cui prestazione lavorativa Arpae si avvale, ciò in quanto trattasi di personale in servizio per cui l'Amministrazione sostiene l'onere economico.

Per completezza si rileva che presso Arpae è, altresì, impiegato personale regionale in posizione di distacco (fino al 30/04/2019) per l'esercizio delle funzioni afferenti al demanio idrico (in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 453/2016 e dalla DDG n. 54/2016, con cui è stata approvata la Convenzione volta a disciplinare i rapporti intercorrenti tra i due Enti, a seguito dell'esercizio delle funzioni amministrative oggetto del processo di riordino funzionale di cui alla LR n. 13/2015). In conformità a quanto previsto dall'art. 67 c. 11 della citata LR n. 13/2015, gli oneri relativi al suddetto personale distaccato sono a carico della Regione, ivi comprese le imposte e gli oneri riflessi, pertanto la relativa spesa non è rappresentata nelle Tabelle allegate al presente documento. Inoltre con DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017 è stato approvato il "*Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico*", con cui si prevede che per l'istruttoria e la conclusione delle pratiche giacenti in materia di demanio idrico sia impiegato personale (di categoria C e D) assunto a tempo determinato dalla Regione e distaccato presso Arpae e che i costi relativi al predetto personale trovino copertura negli introiti conseguenti al completamento dei procedimenti concessori giacenti. Conseguentemente la relativa spesa non è rappresentata nelle Tabelle allegate al presente documento.

In coerenza con quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, le stime di spesa riportate nelle suddette tabelle comprendono anche il costo del personale in comando oneroso in uscita, il cui ammontare viene successivamente rimborsato ad Arpae da parte degli enti di destinazione. Nello specifico, la previsione di spesa (per la quale si prevede il rimborso) riferita a tale personale è pari a: euro 567.589,00 per l'anno 2018; euro 553.832,00 per l'anno 2019; euro 553.832,00 per l'anno 2020.

Con riferimento alle progressioni in categoria superiore di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. 75/2017 previste per il triennio 2018-2020, si rileva che il dato di costo è indicato quale differenziale tra il trattamento economico corrisposto a personale in cat. C rispetto a quello spettante a personale in cat. D.

In sede di definizione del PTFP sono state, altresì, considerati gli effetti sulla spesa dovuti alle cessazioni di personale. In particolare, oltre alle cessazioni (a vario titolo) già formalizzate per il 2018, sono stati considerati anche per gli anni 2019 e 2020 i seguenti aspetti:

- per il personale del comparto: le future cessazioni per maturazione del requisito per collocamento a riposo per limiti di età;
- per il personale dirigente: le future cessazioni per maturazione del requisito per collocamento a riposo per limiti di età, nonché i possibili effetti derivanti dall'esercizio della

facoltà datoriale della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, in applicazione della disciplina dettata dall'art. 72 c. 11 del DL 112/2008 (convertito nella L. 133/2008) a cui in Arpae è stata data attuazione secondo i criteri definiti con DDG n. 60/2015. Sul punto si conferma il trend di riduzione della consistenza numerica del personale dirigente dell'Agenzia.

Infine, si conferma che il PTFP di Arpae è impostato nel rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, oltre che dei vincoli e degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale.

In particolare il PTFP in oggetto è adottato nel rispetto dei seguenti vincoli di spesa:

- necessità di garantire che le spese di personale non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4% (art. 2 c. 71 L. 191/2009 e art. 1 c. 584 L. 190/2014);
- necessità di garantire il raggiungimento dell'obiettivo fissato dalle indicazioni regionali, secondo cui la spesa di personale, al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, non superi in via tendenziale, alla fine del triennio di riferimento, la spesa rilevata a consuntivo nell'anno 2017, con riferimento alle voci di spesa che sono soggette al vincolo derivante dalla norma legislativa statale²;
- necessità di rispettare l'equilibrio economico finanziario della gestione, così come definito nella relazione al bilancio economico preventivo annuale 2018 e pluriennale 2018-2020 (DDG n. 127/2017).

6. Dotazione organica

L'attuale dotazione organica di Arpae è stata approvata, da ultimo, con DDG n. 76 del 31/07/2018 ed è riportata per maggior chiarezza nella Tabella B.0 allegata alla presente.

Si precisa che la suddetta dotazione organica comprende anche il personale transitato in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della LR n. 13/2015, secondo la consistenza individuata nella DGR n. 1645/2015 con cui la Regione ha disposto l'incremento della dotazione organica di Arpae, con decorrenza dal 01/01/2016, in misura pari ai posti del personale trasferito.

Per quanto concerne i posti di qualifica dirigenziale riferiti al personale trasferito ai sensi della LR n. 13/2015, si precisa che il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016/2018) sottoscritto il 13/07/2016 prevede che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità rientrano nell'Area delle Funzioni Locali. Conseguentemente, alla luce del CCNQ sopra citato e nelle more della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018, il suddetto personale dirigente, al momento, conserva

² La spesa rilevata a consuntivo nell'anno 2017, al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, è pari a complessivi euro 59.116.573,00 (di cui euro 181.115,00 relativi al consuntivo della spesa per il personale in comando oneroso in entrata e euro 556.838,00 riferiti al costo di personale in comando oneroso in uscita, per il quale Arpae viene rimborsata da parte degli enti di destinazione).

l'inquadramento nell'Area Regioni e Autonomie Locali (ridenominata Area delle Funzioni Locali) posseduto al 31/12/2015.

La rappresentazione economico-finanziaria della dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali, è espressa nella Tabella B.

In conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, la nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 prevede che la dotazione organica si sostanzia in un indicatore di spesa potenziale massima (dotazione di spesa potenziale). La dotazione organica può essere annualmente rimodulata (sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo) per rispondere ai fabbisogni dell'Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2018

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO				tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2018 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE														
Medici ¹	2,00	252.062,15												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	85,10	9.559.810,22												
Dirigenza PTA	29,42	3.205.024,82												
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	116,52	13.016.897,19												
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	315,25	14.432.128,04												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	512,49	22.086.759,21					698.000,00	698.000,00						
Personale amministrativo	228,10	9.122.724,49					19.000,00	19.000,00						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.055,84	45.641.611,74												
FABBISOGNO PERSONALE 2018	1.172,36	58.658.508,93												

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO				tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE														
Medici ¹	2,00	252.062,15												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	75,26	8.557.962,83												
Dirigenza PTA	27,83	3.089.859,20												
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	105,09	11.899.884,18												
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	307,54	14.054.336,13												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	530,30	23.004.557,74					627.373,00	627.373,00						
Personale amministrativo	241,82	9.655.347,53					12.627,00		12.627,00					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.079,66	46.714.241,40												
FABBISOGNO PERSONALE 2019	1.184,75	58.614.125,58												

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					<i>SANITARIO</i>	<i>NON SANITARIO</i>	<i>FINANZIATO</i>	<i>NON FINANZIATO</i>				<i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	<i>finanziate da Balduzzi</i>	<i>non finanziate</i>
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE														
Medici ¹	2,00	252.062,15												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	74,26	8.253.281,06												
Dirigenza PTA	26,00	2.883.776,16												
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	102,26	11.389.119,37												
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	308,54	14.114.751,09												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	537,54	23.295.433,14					628.000,00	628.000,00						
Personale amministrativo	243,45	9.769.490,85					12.000,00		12.000,00					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.089,53	47.179.675,08												
FABBISOGNO PERSONALE 2020	1.191,79	58.568.794,45												

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

Tabella B.0 - Dotazione organica di Arpae approvata con DDG n. 76/2018

Tabella 1 - Dotazione organica del personale di Arpae - Aree e Comparto Sanità

				D.O.
RUOLO	COD.	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	set-18
SANITARIO MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	2
SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)	91
	RS	DS	Coll. prof.le san. senior	129
	RS	D	Coll. prof.le san.	202
PROFESSIONALE	RP	DIR	Dirigente Professionale livello unico (Ingegneri, Avvocati)	4
TECNICO	RT	DIR	Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)	22
	RT	DS	Coll. tecnico prof.le senior	186
	RT	D	Coll. tecnico prof.le	293
	RT	C	Assistente tecnico	54
	RT	C	Programmatore	12
	RT	BS	Op. tecnico specializzato	12
	RT	B	Op. tecnico	13
	RT	A	Ausiliario specializzato	-
AMMINISTRATIVO	RA	DIR	Dirigente Amministrativo livello unico	4
	RA	DS	Coll. amm.vo prof.le senior	35
	RA	D	Coll. amm.vo prof.le	69
	RA	C	Assistente amm.vo	78
	RA	BS	Coadiutore amm.vo senior	23
	RA	B	Coadiutore amm.vo	50
	RA	A	Commesso	-
TOTALE				1.279

Tabella 2 - Dotazione organica del personale di Arpae - Area Regioni e Autonomie Locali

PROFILO PROFESSIONALE	D.O.
Dirigente	6

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1.285
----------------------------------	--------------

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2018

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	2	252.062,15		
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	91	10.119.155,70		
Dirigenza PTA	36	3.950.373,49		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	129	14.321.591,34		
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	331	14.825.392,57		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	570	24.092.043,03		
Personale amministrativo	255	9.797.812,05		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1156	48.715.247,65		
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2018	1285	63.036.838,99		

¹comprende anche gli odontoiatri

N. proposta: PDEL-2018-115 del 14/12/2018

Centro di Responsabilità: Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

OGGETTO: Direzione Amministrativa Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2018-2020 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.

PARERE CONTABILE

Il sottoscritto Dott. Giuseppe Bacchi Reggiani, Responsabile dell'Area Bilancio e Controllo Economico, esprime parere di regolarità contabile ai sensi del Regolamento Arpae sul Decentramento amministrativo.

Data 21/12/2018

Il Dirigente
