

ARPAE

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale n. DEL-2019-26 del 18/03/2019

Oggetto Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2019-2021 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Presa d'atto della proroga delle graduatorie di Arpae ai sensi della L.R. n. 24/2018. Indirizzi sulle procedure per assunzione a tempo determinato di personale nella qualifica dirigenziale.

Proposta n. PDEL-2019-22 del 12/03/2019

Struttura proponente Servizio Organizzazione e Risorse Umane

Dirigente proponente Manaresi Lia

Responsabile del procedimento Ferretti Monica

Questo giorno 18 (diciotto) marzo 2019 (duemiladiciannove), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2019-2021 di Arpaie ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Presa d'atto della proroga delle graduatorie di Arpaie ai sensi della L.R. n. 24/2018. Indirizzi sulle procedure per assunzione a tempo determinato di personale nella qualifica dirigenziale.

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 D.M. 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);

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 c. 4 del D.Lgs. n. 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;

VISTO:

- 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;

VISTI 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;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 116/2018 con cui è stato adottato il "Programma triennale delle attività e piano della performance 2019-2021 di Arpae";

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:

- l’art. 26 della L.R. n. 24/2018, con cui si introducono specifiche disposizioni volte a favorire l’esercizio autonomo da parte di Arpae delle funzioni conferite con L.R. n. 13/2015;

CONSIDERATO PERTANTO:

- che il contesto organizzativo entro cui Arpae, nel triennio 2019-2021, è chiamata ad operare deve tenere conto, altresì, della necessità di garantire l’esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all’educazione alla sostenibilità, conferite all’Agenzia rispettivamente con L.R. n. 13/2015 e con L.R. n. 13/2016 (attualmente esercitate mediante l’impiego di personale regionale distaccato presso l’Agenzia), ciò nel rispetto delle nuove disposizioni regionali introdotte dal suddetto art. 26 della L.R. n. 24/2018 ed in attuazione del percorso delineato dall’Accordo sindacale del 15/11/2018, dalla D.G.R. n. 188/2019 e dalla conseguente D.D.G. n. 14/2019, secondo quanto di seguito precisato;

CONSIDERATO IN PARTICOLARE:

- che tale percorso - contemperando le aspettative dei lavoratori con le esigenze organizzative dell’Amministrazione - prevede da un lato il rientro volontario e graduale del personale regionale presso l’ente di appartenenza, e dall’altro il contestuale trasferimento all’Agenzia da parte della Regione delle risorse finanziarie necessarie per l’esercizio delle funzioni conferite, consentendo così ad Arpae di sviluppare autonomamente proprie politiche occupazionali;

RICHIAMATE INTEGRALMENTE:

- la D.G.R. n. 188/2019 avente ad oggetto “Approvazione di schema di convenzione tra la Regione Emilia-Romagna e Arpae Emilia-Romagna per la gestione delle funzioni conferite ai sensi della L.R. n. 13/2015”, con cui, tra le altre, è stato disposto di trasferire ad Arpae le quote di spesa della dotazione organica della Regione per n. 74 unità, al fine di permettere all’Agenzia di ampliare il proprio organico in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale per la gestione delle funzioni ad essa conferite, con la precisazione che le suddette quote sono, altresì, portate in aumento dei

limiti di spesa di personale secondo la normativa che si applica ad Arpae;

- la D.D.G. n. 14/2019 avente ad oggetto “Direzione Generale. Approvazione dello schema di convenzione tra la Regione Emilia-Romagna e Arpae per la gestione delle funzioni conferite ai sensi della L.R. n. 13/2015”, con cui, sono stati recepiti i contenuti della suddetta D.G.R. n. 188/2019 ed è stato conseguentemente disposto l’incremento della dotazione organica di Arpae;

RICHIAMATO:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018-2020 di Arpae approvato in via definitiva con D.D.G. n. 121/2018, in attuazione della disciplina regionale citata in premessa di cui alla suddetta D.G.R. n. 1412/2018;

CONSIDERATO:

- che si rende necessario aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae per il triennio 2019-2021, con particolare riferimento all’anno 2019, al fine di consentire l’acquisizione di personale necessario per garantire l’esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all’educazione alla sostenibilità, in conformità a quanto previsto dal suddetto art. 26 della L.R. n. 24/2018;

RILEVATO:

- che in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata D.G.R. n. 1412/2018, con nota prot. PG/2019/31609 del 26/02/2019 si è proceduto all’adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 25/02/2019;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna con nota prot. PG/2019/241281 del 11/03/2019 della Direzione Generale Cura del Territorio e dell’Ambiente, trasmessa ad Arpae con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, acquisita in atti con prot. PG/2019/41395 del 15/03/2019;

SPECIFICATO:

- che al fine di garantire continuità nel presidio delle attività istituzionali di Arpae - ivi incluse le funzioni conferite all’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 “*Programma triennale delle attività e piano della performance 2019-2021*”, con particolare riguardo all’anno 2019, sono stati considerati i seguenti criteri:
 - dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e

Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva della nuova organizzazione, avviata a decorrere dal 1/01/2019, per “articolarioni territoriali di area” anche di valenza sovra-provinciale;

- 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 Arpae, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2019-2021 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:
 - 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 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;

RITENUTO:

- di approvare il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2019-2021, 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) 2019-2021 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) 2019-2021 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 2019, 2020 e 2021;
- Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente 2019;

DATO ATTO:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2019-2021 di cui al presente atto potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione all'avvio del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia per "articolazioni territoriali di area" anche di valenza sovra-provinciale, così come previsto dalle citate D.D.G. n. 70/2018 e D.D.G. n. 90/2018;

DATO ATTO ALTRESI':

- 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;

VISTO:

- l'art. 27, comma 2, della soprarichiamata L.R. n. 24/2018, che stabilisce che - al fine di assicurare la piena funzionalità di Arpae, anche in relazione all'esercizio delle funzioni conferite all'Agenzia ai sensi della L.R. n. 13/2015 - le graduatorie concorsuali di Arpae vigenti alla data di entrata in vigore della legge regionale medesima, sono prorogate fino al 31 dicembre 2019;

RICHIAMATA:

- la determinazione n. 46/2018 avente ad oggetto: "Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Presa d'atto della proroga, al 31 dicembre 2018, dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato";

RILEVATO:

- che con la suddetta determinazione è stata operata una ricognizione sulle graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato presso questa Agenzia al fine della presa d'atto della proroga, al 31 dicembre 2018, dell'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1148, lettera a) della Legge n. 205/2017;

PRESO ATTO:

- pertanto, che l'efficacia delle graduatorie di concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato presso Arpae, vigenti alla data del 28/12/2018 (quale data di entrata in vigore della richiamata L.R. n. 24/2018) e riportate nell'allegato 2) al presente atto è

prorogata a tutto il 31 dicembre 2019;

RILEVATO:

- che nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto, con riferimento all'assunzione di personale nella qualifica dirigenziale, si prevede nel 2019 l'espletamento di n. 2 procedure selettive pubbliche, per titoli e colloquio, per assunzione a tempo determinato nella qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 43/2001, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D.Lgs. n. 165/2001);

RICHIAMATE:

- la D.D.G. n. 90/2018 con cui è stato approvato l'assetto organizzativo analitico dell'Agenzia ed il documento Manuale organizzativo di Arpae;
- la D.D.G. n. 101/2018 con cui è stato approvato il quadro complessivo delle posizioni dirigenziali di Arpae;
- la determinazione n. 209/2019 con cui è stato istituito il Distretto di Forlì-Cesena presso l'Area Prevenzione Ambientale - Area Est;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. riferito al conferimento di incarichi dirigenziali mediante sottoscrizione di contratti a tempo determinato;
- l'art. 11, comma 3, del D.L. n. 90/2014 (convertito nella L. n. 114/2014) che, in materia di incarichi dirigenziali, ha introdotto l'obbligo della selezione pubblica volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico anche per la dirigenza regionale e per la dirigenza professionale tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, stabilendo, altresì che il limite di posti in dotazione organica attribuibili tramite assunzioni a tempo determinato non superi il livello percentuale del 10%;
- l'art. 18 della L.R. n. 43/2001 e s.m.i. "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro nella Regione Emilia-Romagna", che consente di provvedere alla copertura dei posti della qualifica dirigenziale con contratti a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni e nel limite del 10% della dotazione organica;
- l'art. 15 del Regolamento Generale di Arpae, approvato da ultimo con la Delibera della Giunta Regionale n. 124/2010, ai sensi del quale è attribuita al Direttore Generale la competenza a provvedere alla copertura di posizioni dirigenziali, presenti nell'assetto organizzativo dell'Agenzia, tramite la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di natura privatistica aventi durata non superiore a cinque anni;
- l'art. 15 del Regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae (approvato con D.D.G. n.

103/2018) che disciplina la procedura selettiva di assunzione a tempo determinato nella qualifica dirigenziale presso l'Agenzia;

CONSIDERATO:

- che risultano di prossima scadenza i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per lo svolgimento dei seguenti incarichi dirigenziali:
 - Responsabile Servizio Sistemi Informativi di Arpae (in scadenza al 30/06/2019);
 - Responsabile di Distretto di Forlì (in scadenza al 30/06/2019);

RILEVATO:

- che si rende necessario individuare una soluzione flessibile per garantire il presidio delle funzioni di responsabilità dirigenziale afferenti le suddette posizioni dirigenziali;

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

RILEVATO:

- che, con riferimento agli adempimenti di cui al punto a), si è proceduto all'espletamento di una ricognizione preliminare, mediante l'analisi dei curricula contenuti nella banca dati del personale dirigente di ruolo dell'Agenzia, volta a verificare l'insussistenza di professionalità idonee alla copertura delle suddette posizioni dirigenziali;
- che la suddetta analisi preliminare è stata tesa ad accertare la presenza di dirigenti di ruolo dell'Agenzia in possesso di un'idonea formazione culturale e professionale, intesa in termini di adeguati titoli di studio ed in termini di esperienza almeno quinquennale nell'esercizio di funzioni dirigenziali in posizioni equivalenti a quella oggetto della posizione da ricoprire, avendo a riferimento le funzioni dettagliate nel Manuale Organizzativo di Arpae approvato con D.D.G. n. 90/2018;

DATO ATTO:

- che, con riferimento alle suddette posizioni dirigenziali, dagli esiti della predetta ricognizione preliminare, è emersa l'assenza di idonee professionalità in quanto non risultano disponibili figure dirigenziali in possesso di idonea formazione culturale e

professionale che non siano già impiegate nella copertura di specifici incarichi dirigenziali dell'Agenzia;

RILEVATO:

- che, con riferimento agli adempimenti di cui al sopracitato punto b), si procederà a richiedere ai competenti Uffici della Regione Emilia-Romagna e del Dipartimento della Funzione Pubblica la segnalazione di eventuale personale collocato in disponibilità ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento agli incarichi dirigenziali in esame, trattandosi di assunzioni a tempo determinato di durata superiore ai dodici mesi;

PRECISATO:

- che per la copertura delle posizioni dirigenziali in esame mediante contratto di assunzione a tempo determinato si richiede il possesso dei seguenti requisiti:
 1. possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica/magistrale (nuovo ordinamento) secondo quanto indicato nell'allegato 3) al presente atto;
 2. comprovata qualificazione professionale per aver maturato un'esperienza di almeno cinque anni, anche non continuativi, e una specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico acquisita nella qualifica dirigenziale in Amministrazioni Pubbliche oppure in enti di diritto pubblico o aziende pubbliche o private, nelle libere professioni ovvero in altre attività professionali di particolare qualificazione equiparabili al ruolo dirigenziale;

RILEVATO:

- che i suddetti requisiti sono stati definiti in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, avendo a riferimento anche quanto previsto dall'art. 28 del CCNL Area III (Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa) del 8/06/2000;

RILEVATO ALTRESI':

- che gli incarichi dirigenziali di cui sopra saranno conferiti per una durata di anni cinque, in conformità a quanto previsto dal citato art. 18 della L.R. n. 43/2001;

RITENUTO:

- pertanto, di dare mandato alla Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane di procedere, secondo le indicazioni contenute nel presente atto, con gli adempimenti di cui all'art. 15 del Regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae (approvato con D.D.G. n. 103/2018) necessari all'espletamento delle procedure selettive pubbliche, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato nella qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 43/2001, per la copertura delle seguenti posizioni dirigenziali:
 - Responsabile Servizio Sistemi Informativi di Arpae;

- Responsabile Distretto di Forlì-Cesena;

DATO ATTO:

- che l'espletamento delle suddette procedure selettive è, comunque, subordinato agli esiti della verifica sull'impossibilità di ricollocare il personale iscritto negli appositi elenchi di cui all'art. 34, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, per i contratti di assunzione a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi;

VISTO:

- l'art. 18, comma 5, della L.R. n. 43/2001 secondo cui il trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato è stabilito con riferimento a quello dei dirigenti di ruolo e può essere motivatamente integrato in relazione alla specifica qualificazione professionale posseduta, nonché in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali;

RITENUTO:

- di stabilire che il valore complessivo del trattamento economico annuo da corrispondere ai soggetti che risulteranno vincitori delle rispettive selezioni pubbliche per lo svolgimento degli incarichi dirigenziali in esame, debba essere quantificato nella tabella allegata 4) al presente atto;

DATO ATTO:

- che risulta rispettato quanto previsto dall'art. 11, comma 3, del D.L. n. 90/2014 (convertito in L. n. 114/2014) e dell'art. 18 della L.R. n. 43/2001 e s.m.i. per quanto attiene al limite massimo del 10% dei posti di dotazione organica attribuibili mediante assunzione a tempo determinato di personale dirigenziale;

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. n. 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 7/09/2018, 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, 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 del Servizio Bilancio e Controllo Economico;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso 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 Monica Ferretti del Servizio Organizzazione e Risorse Umane;

DELIBERA

1. di procedere, per quanto esposto in premessa, all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2019-2021, 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) 2019-2021 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) 2019-2021 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 2019, 2020 e 2021;
 - Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente 2019;
3. di precisare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2019-2021 di cui al presente atto potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione all'avvio del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia per "articolazioni territoriali di area" anche di valenza sovra-provinciale, così come previsto dalle citate D.D.G. n. 70/2018 e D.D.G. n. 90/2018;
 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 prendere atto che, in attuazione di quanto previsto dall'art. 27 c. 2 della L.R. n. 24/2018, l'efficacia delle graduatorie di concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato presso Arpae vigenti alla data del 28/12/2018 e riportate nell'allegato 2) al presente atto, è prorogata a tutto il 31 dicembre 2019;
 6. di dare mandato alla Responsabile del Servizio Organizzazione e Risorse Umane di procedere, secondo le indicazioni contenute nel presente atto, con gli adempimenti di cui all'art. 15 del Regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae (approvato con D.D.G. n. 103/2018) necessari all'espletamento delle procedure selettive pubbliche, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato nella qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 43/2001, per la copertura delle seguenti posizioni dirigenziali:
 - Responsabile Servizio Sistemi Informativi di Arpae;
 - Responsabile Distretto di Forlì-Cesena;
 7. di prevedere che per la copertura delle posizioni dirigenziali in esame mediante contratto di assunzione a tempo determinato si richieda il possesso dei seguenti requisiti:
 - possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica/magistrale (nuovo ordinamento) secondo quanto indicato nell'allegato 3) al presente atto;
 - comprovata qualificazione professionale per aver maturato un'esperienza di almeno cinque anni, anche non continuativi, e una specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico acquisita nella qualifica dirigenziale in Amministrazioni Pubbliche oppure in enti di diritto pubblico o aziende pubbliche o private, nelle libere professioni ovvero in altre attività professionali di particolare qualificazione equiparabili al ruolo dirigenziale;

8. di stabilire che il valore complessivo del trattamento economico annuo da corrispondere ai soggetti che risulteranno vincitori delle rispettive selezioni pubbliche per lo svolgimento degli incarichi dirigenziali in esame, debba essere quantificato nella tabella allegato 4) al presente atto.

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) 2019-2021 di Arpae

1.Premessa normativa

Il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2019-2021 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).

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.

A decorrere dal 01/01/2019 è stato definitivamente avviato il nuovo assetto organizzativo di Arpae (DDG n. 70/2018, DGR n. 1181/2018 e DDG n. 90/2018), portando così a compimento le modifiche introdotte dall’art. 40 della L.R. n. 25/2017.

In particolare, Arpae oggi per l’esercizio delle proprie funzioni ed attività, si organizza in articolazioni centrali, territoriali di area e tematiche e specificatamente:

- 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 sovra 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.

Con il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia sono state, altresì, individuate le “aree territoriali” intese quali perimetri di riferimento (anche di livello sovra-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 (Città Metropolitana di Bologna);
- 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 comporta maggiori oneri in capo alla Regione. In particolare si evidenzia che:

- la centralizzazione delle funzioni di supporto amministrativo genera 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 ha una visione unitaria dei fabbisogni e si può 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;
- l'accorpamento delle strutture Prevenzione ambientale e Autorizzazioni e concessioni nelle stesse sedi, a livello provinciale, dà luogo ad una maggiore razionalizzazione degli spazi di lavoro e della logistica, con conseguente riduzione dei costi.

A ciò si deve aggiungere che il contesto organizzativo entro cui Arpae, nel triennio 2019-2021, sarà chiamata ad operare deve tenere conto anche della necessità di garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, conferite all'Agenzia rispettivamente con L.R. n. 13/2015 e con L.R. n. 13/2016, ciò nel rispetto delle nuove disposizioni

regionali introdotte dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018 (Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2019).

Sul punto si precisa che, nel periodo 2016-2018, per garantire l'esercizio delle suddette funzioni amministrative (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) Arpae poteva avvalersi esclusivamente di personale regionale in posizione di distacco, in virtù di apposite convenzioni (rif. DGR n. 453/2016 e n. 1850/2016 e relative DDG n. 54/2016 e n. 118/2016) volte a disciplinare i rapporti intercorrenti tra i due enti ed i relativi oneri risultavano a carico della Regione. La scadenza di tali convenzioni era prevista al 30/04/2019.

Con l'Accordo siglato in data 15/11/2018 tra la Regione Emilia-Romagna e le Organizzazioni Sindacali si è concordato sull'opportunità di superare progressivamente il regime di distacco dei dipendenti regionali, consentendo così agli enti convenzionati (tra cui anche Arpae) di sviluppare liberamente i propri modelli organizzativi per l'esercizio delle funzioni conferite.

Il suddetto Accordo ha individuato un percorso che - contemperando le aspettative dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'Amministrazione - prevede da un lato il rientro volontario e graduale del personale regionale presso l'ente di appartenenza, e dall'altro il contestuale trasferimento all'Agenzia da parte della Regione delle risorse finanziarie necessarie per l'esercizio delle funzioni conferite, consentendo così ad Arpae di sviluppare autonomamente proprie politiche occupazionali.

Nello specifico, per attuare il suddetto percorso, l'art. 26 della citata L.R. n. 24/2018 dispone espressamente che, al fine di favorire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad altri enti pubblici ai sensi della L.R. n. 13/2015, dal 1° gennaio 2019 la Regione Emilia-Romagna garantisce agli enti destinatari, previo rinnovo della convenzione il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni. Tale norma prevede che l'importo annuale del trasferimento finanziario riconosciuto ad Arpae sia stabilito in ragione del costo complessivo, individuato per l'esercizio 2018, per ciascuna delle figure professionali in posizione di distacco al 31 dicembre 2018, fatte salve integrazioni specifiche per il sostegno dei costi generali. L'entità del trasferimento finanziario è annualmente decurtata dei costi sostenuti dalla Regione per il personale eventualmente distaccato. Inoltre, le suddette disposizioni possono essere applicate anche per lo svolgimento, previa convenzione, di attività nell'ambito di progetti speciali, quali il "*Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico*" (DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017). Le stesse convenzioni possono anche prevedere il trasferimento di quote di dotazione organica tra gli enti, nonché l'adeguamento dei fondi e degli istituti del salario accessorio.

Conseguentemente con DGR n. 188/2019 è stato disposto:

- di stipulare una convenzione unica in sostituzione delle due in scadenza 30/04/2019 che disciplini i rapporti tra la Regione e Arpae con riferimento al trattamento giuridico ed economico dei dipendenti regionali assegnati in distacco e/o comando oneroso all'Agenzia per l'esercizio delle attività del demanio - compreso il progetto demanio idrico - e dell'educazione alla sostenibilità per un periodo transitorio che terminerà il 31/12/2021;
- di trasferire ad Arpae le quote di spesa della dotazione organica della Regione per n. 74 unità, avendo a riferimento le figure professionali in posizione di distacco ad Arpae al

- 31/12/2018 per l'esercizio delle sole funzioni conferite, al fine di permettere all'Agenzia di ampliare il proprio organico in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale per la gestione delle funzioni ad essa conferite. Le suddette quote sono, altresì, portate in aumento dei limiti di spesa di personale secondo la normativa che si applica ad Arpae;
- di precisare che, in relazione al suddetto incremento di dotazione organica, Arpae aumenta, a partire dall'anno 2019, i propri fondi per il trattamento economico accessorio, in applicazione di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, lettera b) e dall'art. 81, comma 3, lettera b) del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, in conformità alle Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa relativa al personale del comparto delle Aziende ed Enti del SSR, adottate con DGR n. 2278/2018 in applicazione dell'art. 6 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018. Tale incremento non è assoggettato al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - di prevedere nella suddetta convenzione la possibilità da parte degli enti sottoscrittori di utilizzare le rispettive graduatorie concorsuali per soddisfare i fabbisogni di personale, nel rispetto della normativa regionale vigente;
 - di prevedere che per l'espletamento delle attività inerenti il progetto speciale in materia di demanio idrico di cui alle DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017, Arpae possa ricorrere all'assunzione di personale a tempo determinato o ad altre forme flessibili di impiego, stimando tale fabbisogno in un numero massimo di 40 unità.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si rileva, pertanto, la necessità di procedere ad un aggiornamento per il triennio 2019-2021, con particolare riferimento all'anno 2019, del PTFP di Arpae al fine di garantire il presidio delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità. In sintesi l'aggiornamento in esame è richiesto per consentire la copertura della carenza di organico che si determinerà in relazione al progressivo rientro del personale regionale distaccato in Arpae, secondo quanto previsto dalla L.R. n. 24/2018 ¹.

Resta inteso che il PTFP 2019-2021 di Arpae di cui al presente documento sarà oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione all'avvio del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, anche individuando parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire.

¹ Gli strumenti a cui l'Agenzia farà ricorso per acquisire il personale necessario a soddisfare le carenze di organico che si determineranno sono specificati nel successivo paragrafo 4.

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 Arpaè 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 amplia 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 Arpaè (assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientale per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale) i principali obiettivi dell'Agenzia sono rinvenibili nel documento "Programma triennale delle attività e piano della performance 2019-2021" di Arpaè approvato con DDG n. 116/2018.

Nel triennio 2019-2021 Arpaè punterà sia sul consolidamento dell'efficienza produttiva conseguita nel corso dei primi tre anni di attività (2016-2018), sia su una progressiva e sempre più sostanziale omogeneizzazione e integrazione (anche operativa) dei processi di monitoraggio, prevenzione e controllo e di autorizzazione ambientale, il tutto in coerenza anche con un nuovo assetto organizzativo che tiene conto delle indicazioni della L.R. 25/2017 in merito ad una configurazione dell'Agenzia per ambiti territoriali di Aree sovraprovinciali, che ha preso avvio dal 1 gennaio 2019, così come riportato nel precedente paragrafo 2.

Le disposizioni delle leggi regionali n. 13/2015, n. 13/2016 e n. 25/2017, nonché il recepimento della L.132/2016 (Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale - SNPA) sono state declinate sull'assetto istituzionale e produttivo di Arpaè secondo alcune linee fondamentali:

1. ridisegno dell'assetto organizzativo dell'Agenzia in un nuovo modello di governance configurato per Aree territoriali sovraprovinciali;

2. acquisizione nel dimensionamento programmatico delle attività dei “Primi indirizzi operativi di riferimento del Sistema” del Programma triennale 2018-2020 del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA), approvato dal Consiglio SNPA il 4/4/2018²;
3. aggiornamento delle funzioni tecnico-istituzionali assegnate all’Agenzia in relazione all’evoluzione delle disposizioni normative regionali e nazionali;
4. attestazione del valore di “ufficialità” dei dati prodotti dall’Agenzia, in sintonia con quanto previsto dalla L. 132/2016;
5. ricomposizione del quadro delle fonti di finanziamento di Arpae (considerando anche gli introiti del rilascio delle autorizzazioni ambientali e i proventi delle sanzioni attinenti le materie di propria competenza, incluse le prescrizioni asseverate ex Legge 68/2015).

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.

Le priorità d’azione di Arpae nel triennio 2019-2021 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 consolidamento/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

² La Legge 132/2016 pone diversi ed importanti riferimenti in merito alla programmazione e agli strumenti di qualificazione dell’operato delle Agenzie ambientali, con riflessi sulle modalità di definizione e sui contenuti dei programmi. Sul punto, tra i principali elementi, si richiamano: i parametri dei LEPTA (Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali); gli indirizzi sull’applicazione di tariffari omogenei; l’efficientamento dei canali di alimentazione dei flussi informativi, la rete accreditata dei laboratori; ecc.

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;
- *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 2019-2021 (approvato con DDG n. 7/2019) 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 2019-2021

Il PTFP è 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 - aveva 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*”.

Inoltre, in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata DGR n. 1412/2018, con nota prot. PGDG/2018/13386 del 25/09/2018 l’Agenzia ha 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.

Successivamente - a fronte del 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 - Arpae ha approvato in via definitiva il proprio PTFP 2018-2020 mediate la DDG n. 121/2018.

Ciò premesso, per quanto evidenziato nel paragrafo 2 con riferimento al presidio autonomo da parte dell’Agenzia delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all’educazione alla sostenibilità (rif. L.R. n. 24/2018), si rende ora necessario aggiornare, con particolare riferimento all’anno 2019, il PTFP di Arpae 2019-2021, unitamente all’elaborazione economica delle politiche occupazionali in esso riportate, ciò in conformità agli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna con la citata DGR n.1412/2018.

Si rileva come, preliminarmente alla definizione dei fabbisogni previsti dall’aggiornamento del PTFP in questione, sia stata effettuata con la dirigenza apicale una ricognizione per l’analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali afferenti al demanio idrico ed all’educazione alla sostenibilità, in relazione alla copertura della carenza di organico che si determinerà a fronte del progressivo rientro del personale regionale distaccato in Arpae, secondo quanto previsto dalla L.R. n. 24/2018.

Resta inteso che, come già ricordato nel precedente paragrafo 2, l’ulteriore aggiornamento del PTFP 2019-2021, sarà effettuato previa ricognizione con la dirigenza apicale per l’analisi delle professionalità necessarie, in linea generale, allo svolgimento dei compiti istituzionali dell’ente, con l’obiettivo di pianificare il reclutamento non solo 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. Si conferma che tale ulteriore ricognizione terrà conto del dimensionamento degli organici, in relazione all’avvio del nuovo assetto organizzativo dell’Agenzia, secondo parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire, avendo anche a riferimento le uscite di personale dell’anno 2018 e le previsioni di uscite che si determineranno nel triennio 2019-2021.

Al fine di garantire continuità nel presidio delle attività istituzionali di Arpae - ivi incluse le funzioni conferite all'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 "Programma triennale delle attività e piano della performance 2019-2021", con particolare riguardo all'anno 2019, sono stati considerati i seguenti criteri:

- dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva della nuova organizzazione, avviata a decorrere dal 01/01/2019, per "articolarzioni territoriali di area" anche di valenza sovraprovinciale;
- 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 2019-2021 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- 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 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.

Si rileva, altresì, come Arpae nel 2019 concluderà le procedure di stabilizzazione del personale precario impiegato con contratti di lavoro flessibile, in attuazione dell'art. 20 comma 2 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).

Per perseguire le suddette politiche occupazionali l'Agenzia intende avvalersi nel triennio 2019-2021, in particolare, dei seguenti strumenti:

- 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 amministrativo riservata al personale dell’Agenzia a tempo indeterminato inquadrato in categoria C, per un numero di posti pari a n. 1 unità nel ruolo amministrativo (nel rispetto del vincolo del 20% dei posti previsti per gli anni 2018-2019-2020 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 non può comunque superare il 30% dei posti previsti nelle selezioni 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;
- conclusione della procedura selettiva per la progressione in categoria D ruolo tecnico ed eventuale scorrimento della graduatoria, nel rispetto dei vincoli fissati dall’art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti 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;
- eventuale attivazione di procedure selettive pubbliche per esami per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di collaboratore amministrativo 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 precisa che tali procedure potranno essere attivate in relazione agli esiti dell’utilizzo delle vigenti graduatorie riferite al medesimo profilo professionale;
- 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 2019-2021 si prevede l’acquisizione di n. 8 unità di personale appartenente alle categorie protette.

Si rileva, altresì, che nel 2019 saranno espletate le procedure selettive per assunzione a tempo indeterminato di personale nel profilo di collaboratore tecnico professionale cat. D (comparto Sanità) già previste nel PTFP 2018-2020. Nello specifico, trattasi di selezioni rivolte a candidati in possesso di lauree nelle seguenti discipline tecnico-scientifiche: chimica, fisica, matematica, biologia, informatica, ingegneria/architettura, modellistica, ecc.

Inoltre, con riferimento all'attivazione di procedure selettive pubbliche, si evidenzia come l'impiego di tale strumento dovrà avvenire tenendo conto delle implicazioni connesse alle nuove disposizioni introdotte dall'art. 1 c. 361 della L. 145/2018. Tale norma prevede che, per le procedure concorsuali bandite successivamente al 01/01/2019, le relative graduatorie di concorso per il reclutamento di personale possano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Si precisa che, per quanto attiene all'acquisizione di personale necessario per garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, in attuazione del percorso delineato dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018 secondo quanto già descritto al precedente paragrafo 2, l'Agenzia potrà ricorrere, tra gli altri, ai seguenti strumenti:

- emissione di avvisi di mobilità tra enti. Sul punto si rileva che al fine di agevolare i dipendenti regionali che optassero per il trasferimento in Arpae, la Regione concederà preventivamente il nullaosta alla mobilità verso l'Agenzia, in attuazione dell'Accordo siglato in data 15/11/2018;
- utilizzo di graduatorie di Arpae, della Regione e di altri enti. Sul punto si rileva che, in conformità a quanto previsto dall'art. 27 della citata L.R. n. 24/2018, le graduatorie concorsuali di Arpae vigenti alla data di entrata in vigore della legge regionale medesima sono prorogate fino al 31 dicembre 2019.

Resta inteso che per la copertura dei fabbisogni necessari a garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, Arpae potrà ricorrere all'utilizzo di tutti gli strumenti per l'acquisizione del personale previsti dal presente Piano.

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 2019-2021 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 2019-2021 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'assunzione a tempo determinato 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 esterne (risorse da Unione Europea, statali, regionali, da altri enti o da privati, ecc.) - Arpae nel triennio 2019-2021 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 aggiudicata la gara per la fornitura, nel periodo 2019-2021, del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato, con riferimento a personale di categoria C e D.

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 2019-2021 (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.

Per completezza si rileva che 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”*. Per la realizzazione del suddetto progetto si prevede l'utilizzo di personale (di categoria C e D) assunto a tempo determinato ovvero, ai sensi della DGR n. 188/2019, di altre forme flessibili di impiego ed i costi relativi al predetto personale trovano copertura negli introiti conseguenti al completamento dei procedimenti concessori giacenti. La scadenza del suddetto progetto è fissata al 31/12/2020.

Sul punto si precisa che - in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019 - qualora non sussistessero più le condizioni per prorogare il distacco presso Arpae del relativo personale assunto a tempo determinato da parte della Regione Emilia-Romagna, l'Agenzia potrà rispondere a tale esigenza organizzativa di carattere temporaneo mediante l'assunzione a tempo determinato di lavoratori utilmente collocati nelle graduatorie della Regione e di Arpae, ovvero mediante il ricorso a forme di impiego flessibile, quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

5. Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche

Secondo quanto previsto nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP (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 modalità³:

- 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 2.241.125,72);
- il dato riferito a ciascun macroprofilo è comprensivo del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali, nonché di oneri riflessi ed IRAP.

Si precisa che, per quanto già descritto ai precedenti paragrafi 2 e 4, il dato di costo riportato nelle Tabelle allegate al presente documento comprende:

- il costo riferito all'acquisizione di personale a tempo indeterminato necessario per garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, in attuazione del percorso delineato dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018 e dalla DGR n. 188/2019;
- il costo di personale a tempo determinato necessario per l'espletamento del "*Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico*" (DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017). Sul punto si rileva, altresì, che - in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019 - qualora l'Agenzia non possa far fronte a tale esigenza organizzativa di carattere temporaneo mediante l'assunzione a tempo determinato di

³ Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

lavoratori utilmente collocati nelle graduatorie della Regione e di Arpae e dovesse fare ricorso ad altre forme flessibili di impiego (quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato) i relativi costi saranno da imputare alla voce di costo riferita ai lavori flessibili con corrispondente riduzione del costo del personale dipendente.

Si precisa, altresì, che con DGR n. 2140/2018 avente ad oggetto “*Linee di indirizzo per la contrattazione integrativa della Regione Emilia-Romagna e degli enti regionali per il triennio 2018-2020*” la Giunta regionale ha autorizzato Arpae, in quanto ente strumentale destinatario di funzioni e di personale già facenti capo alle Province e alla Città Metropolitana per effetto della citata L.R. n. 13/2015, all’incremento - a decorrere dal 01/01/2018 - dei fondi per il trattamento economico accessorio del personale trasferito attraverso l’applicazione del meccanismo previsto dall’art. 1 c. 800 secondo periodo della L. n. 205/2017, secondo i criteri definiti da apposito DPCM in corso di pubblicazione. Conseguentemente, le tabelle economiche allegate al presente documento sono state elaborate tenendo conto anche del suddetto incremento.

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.

Inoltre, 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 ad euro 553.832,00 per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

Con riferimento alle progressioni in categoria superiore di cui all’art. 22 c. 15 del D. Lgs. 75/2017, 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, 2020 e 2021 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, non superi in via tendenziale, alla fine del triennio di riferimento, la spesa rilevata a consuntivo nell'anno 2017⁴, con riferimento alle voci di spesa che sono soggette al vincolo derivante dalla norma legislativa statale, cioè al netto:
 - degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
 - dell'incremento di spesa dovuto al trasferimento di quote di dotazione organica disposto con DGR n. 188/2019. Sul punto si rileva, infatti, che la citata DGR dispone che le quote di spesa riferite alla dotazione organica trasferita dalla Regione ad Arpae sono portate in aumento dei limiti di spesa di personale applicati all'Agenzia pari ad euro 874.585,15 per l'anno 2019 e pari ad euro 1.206.324,34 per gli anni 2020 e 2021;
 - dell'incremento di spesa necessario per l'espletamento del "Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico" (DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017) pari ad euro 673.824,29 per l'anno 2019 e pari ad euro 1.218.868,03 per l'anno 2020;
 - dell'incremento stabile dei fondi contrattuali di cui all'art. 80 e 81 CCNL Comparto Sanità del 21/5/2018, previsto dall'art. 1 comma 800 della L. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018) per l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014 e alla L.R. n. 13/2015, pari ad euro 1.270.084,48;
- necessità di rispettare l'equilibrio economico finanziario della gestione, così come definito nella relazione al bilancio economico preventivo annuale 2019 e pluriennale 2019-2021 (DDG n. 114/2018).

⁴ 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).

6. Dotazione organica

L'attuale dotazione organica di Arpae è stata approvata, da ultimo, con DDG n. 14/2019 ed è riportata per maggior chiarezza nella Tabella B.0 allegata alla presente.

Si precisa che la suddetta dotazione organica comprende:

- le unità di 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;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 188/2019, in relazione all'esercizio autonomo di funzioni afferenti al demanio idrico e all'educazione alla sostenibilità, secondo quanto previsto dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018.

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 prevedeva che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità dovessero rientrare 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 ha conservato, allo stato attuale, l'inquadramento nell'Area Regioni e Autonomie Locali (ridenominata Area delle Funzioni Locali) posseduto al 31/12/2015.

Sul punto, per completezza, si rileva che il relativo quadro normativo e contrattuale è in costante aggiornamento. Infatti, la L. n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019) all'art. 1 comma 687, come da ultimo modificato dall'art. 9 bis del DL n. 135/2018 convertito nella L. 12/2019, prevede che per il triennio 2019-2021 la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del Servizio Sanitario Nazionale, in considerazione della mancata attuazione nei termini previsti della delega di cui all'art. 11, c. 1, lett. b), della L. 124/2015, è compresa nell'area della contrattazione collettiva della sanità nell'ambito dell'apposito accordo stipulato ai sensi dell'art. 40, c. 2, del d. lgs. n. 165/2001.

Conseguentemente Arpae procederà all'inquadramento nell'area della Sanità del personale dirigente trasferito ai sensi della LR n. 13/2015, in relazione all'evolversi del quadro normativo e contrattuale di riferimento.

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 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate							
	ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	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	14.227.492,96												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	549,89	24.246.305,43				1.220.880,45	1.220.880,45							
Personale amministrativo	250,16	10.120.539,79				13.000,00		13.000,00						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.107,59	48.594.338,18												
FABBISOGNO PERSONALE 2019	1.212,68	60.494.222,36												

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.)

In coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019, per l'espletamento delle attività inerenti il "Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico", qualora l'Agenzia non possa avvalersi di personale a tempo determinato utilmente collocato nelle graduatorie della Regione e di Arpae, potrà fare ricorso ad altre forme flessibili di impiego (quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato) ed i relativi costi saranno imputati alla voce di costo riferita ai lavori flessibili con corrispondente riduzione del costo del personale dipendente

TABELLA A - Scheda 2 - 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	
					SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO				tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate	
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	14.287.907,92													
OSS/OTA															
Personale tecnico altri	567,69	24.789.415,36				1.239.020,66	1.239.020,66								
Personale amministrativo	267,26	10.804.411,52				13.000,00		13.000,00							
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.143,49	49.881.734,80													
FABBISOGNO PERSONALE 2020	1.245,75	61.270.854,17													

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.)

In coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019, per l'espletamento delle attività inerenti il "Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico" , qualora l'Agenzia non possa avvalersi di personale a tempo determinato utilmente collocato nelle graduatorie della Regione e di Arpae, potrà fare ricorso ad altre forme flessibili di impiego (quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato) ed i relativi costi saranno imputati alla voce di costo riferita ai lavori flessibili con corrispondente riduzione del costo del personale dipendente

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

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 2021 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	14.287.907,92													
OSS/OTA															
Personale tecnico altri	560,54	24.518.990,41				465.226,88	465.226,88								
Personale amministrativo	250,45	10.184.888,43				13.000,00		13.000,00							
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.119,53	48.991.786,76													
FABBISOGNO PERSONALE 2021	1.221,79	60.380.906,13													

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.)

In coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019, per l'espletamento delle attività inerenti il "Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico", qualora l'Agenzia non possa avvalersi di personale a tempo determinato utilmente collocato nelle graduatorie della Regione e di Arpa, potrà fare ricorso ad altre forme flessibili di impiego (quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato) ed i relativi costi saranno imputati alla voce di costo riferita ai lavori flessibili con corrispondente riduzione del costo del personale dipendente

Allegato B.0

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

RUOLO	COD.	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	D.O.	Trasformazioni	D.O.
				DDG 96/2018	feb-19	feb-19
SANITARIO MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	2		2
SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)	91		91
	RS	DS	Coll. prof.le san. senior	129		129
	RS	D	Coll. prof.le san.	202		202
PROFESSIONALE	RP	DIR	Dirigente Professionale livello unico (Ingegneri, Avvocati)	4		4
TECNICO	RT	DIR	Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)	22		22
	RT	DS	Coll. tecnico prof.le senior	186	+7	193
	RT	D	Coll. tecnico prof.le	293	+15	308
	RT	C	Assistente tecnico	54	+12	66
	RT	C	Programmatore	12		12
	RT	BS	Op. tecnico specializzato	12	+2	14
	RT	B	Op. tecnico	14		14
	RT	A	Ausiliario specializzato	-		-
AMMINISTRATIVO	RA	DIR	Dirigente Amministrativo livello unico	4		4
	RA	DS	Coll. amm.vo prof.le senior	35	+2	37
	RA	D	Coll. amm.vo prof.le	71	+7	78
	RA	C	Assistente amm.vo	78	+27	105
	RA	BS	Coadiutore amm.vo senior	23	+2	25
	RA	B	Coadiutore amm.vo	49		49
	RA	A	Commesso	-		-
TOTALE				1.281	74	1.355

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

PROFILO PROFESSIONALE	D.O. ex DDG 96/2018	Trasformazioni	D.O.
Dirigente	4	0	4

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA 1.359

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2019

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	34	3.719.540,39		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	127	14.090.758,24		
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	331	14.998.549,40		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	607	25.922.026,33		
Personale amministrativo	294	11.409.907,51		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1232	52.330.483,24		
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2019	1359	66.421.241,48		

¹comprende anche gli odontoiatri

Allegato 2)

Elenco graduatorie di concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato presso Arpae la cui efficacia è prorogata a tutto il 31 dicembre 2019 ai sensi dell' art. 27, comma 2, della L.R. n. 24/2018:

1. graduatoria della selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di collaboratore tecnico – professionale, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità, rivolta ai candidati in possesso di laurea afferente alla disciplina: **scienze della terra o scienze geologiche** (approvata con determinazione n. 154/2009);
2. graduatoria della selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di assistente tecnico, categoria C, del CCNL del personale del comparto Sanità, rivolta ai candidati in possesso di diploma di maturità tecnica di **perito agrario o di diploma di maturità professionale di agrotecnico** (approvata con determinazione n. 158/2009);
3. graduatoria della selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di collaboratore tecnico – professionale, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità, rivolta ai candidati in possesso di una delle lauree afferenti alle discipline: **scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali o scienze e tecnologie alimentari o scienze agrarie** (approvata con determinazione n. 174/2009);
4. graduatoria della selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di collaboratore tecnico – professionale, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità, rivolta ai candidati in possesso di una delle lauree afferenti alle discipline: **biotecnologie o biotecnologie mediche o biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche** (approvata con determinazione n. 176/2009);
5. graduatoria della selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di collaboratore professionale sanitario - personale di vigilanza ed ispezione - **tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro**, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità (approvata con determinazione n. 535/2011);
6. graduatoria della selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di **collaboratore amministrativo -**

professionale, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità, presso la **Direzione Amministrativa** - Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali (approvata con determinazione n. 736/2011);

7. graduatoria della selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto del profilo professionale di **collaboratore amministrativo - professionale**, categoria D, del CCNL del personale del comparto Sanità presso la **Direzione Generale** - Servizio Affari Istituzionali Pianificazione e Comunicazione (approvata con determinazione n. 139/2012).

Allegato 3)

Elenco titoli di studio richiesti per copertura posizioni dirigenziali con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato

N.	POSIZIONE DIRIGENZIALE	TITOLI DI STUDIO
1	Responsabile Servizio Sistemi Informativi	Diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica/magistrale (nuovo ordinamento) in informatica o ingegneria informatica o scienze statistiche o matematica.
2	Responsabile Distretto di Forlì-Cesena	Diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica/magistrale (nuovo ordinamento) in discipline tecnico-scientifiche e abilitazione all'esercizio della professione ove prevista

Allegato 4)**Trattamento economico annuo**

N.	Struttura	Posizione Dirigenziale	Retribuzione annua lorda	Retribuzione di risultato 5%	Totale annuo lordo
1	DIREZIONE GENERALE	RESPONSABILE SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI	82.044,00	4.102,20	86.146,20
2	AREA PREVENZIONE AMBIENTALE EST	RESPONSABILE DISTRETTO DI FORLI'-CESENA	74.285,71	3.714,29	78.000,00

Al soggetto che risulterà vincitore della rispettiva selezione pubblica per l'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, per lo svolgimento del relativo incarico dirigenziale sarà corrisposto il compenso lordo annuo riportato in tabella (comprensivo del rateo di tredicesima), che potrà essere elevato di un ulteriore 5% in ragione del raggiungimento dei risultati di gestione e della realizzazione degli obiettivi fissati.

N. proposta: PDEL-2019-22 del 12/03/2019

Centro di Responsabilità: Servizio Organizzazione e Risorse Umane

OGGETTO: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2019-2021 di Arpaie ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Presa d'atto della proroga delle graduatorie di Arpaie ai sensi della L.R. n. 24/2018. Indirizzi sulle procedure per assunzione a tempo determinato di personale nella qualifica dirigenziale.

PARERE CONTABILE

Il sottoscritto Dott. Giuseppe Bacchi Reggiani, Responsabile del Servizio Bilancio e Controllo Economico, esprime parere di regolarità contabile ai sensi del Regolamento Arpaie per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia.

Data 18/03/2019

Il Dirigente
