

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2020-142 del 30/12/2020
Oggetto	Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Modifica della dotazione organica di Arpae.
Proposta	n. PDEL-2020-146 del 21/12/2020
Struttura proponente	Direzione Amministrativa
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 30 (trenta) dicembre 2020 (duemilaventi), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Modifica della dotazione organica di Arpae.

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 prot. PG/2019/632552 del 5/08/2019 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PG/2019/123023 del 05/08/2019) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);

VISTA ALTRESI’:

- la nota PG/2020/80031 del 20/07/2020 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna relative alle “indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2020-2022”, non direttamente applicabile ad Arpae;

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;

VISTI ALTRESI':

- il Regolamento Generale di Arpae approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 124/2010, ed in particolare l'art. 12 relativo alla dotazione organica dell'Agenzia;
- le disposizioni in materia di dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni ed in particolare gli artt. 10, 11 e 58 della L.R. n. 43/2001 e successive modificazioni ed integrazioni recante "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna";

VISTI:

- l'art. 20, commi 1 e 13, del D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dal D.L. n. 162/2019, convertito nella L. n. 8/2020) in materia di superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni;
- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dal D.L. n. 162/2019, convertito nella L. n. 8/2020) che prevede che per il triennio 2020-2022, 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 30 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;
- la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto: "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", successivamente integrata con Circolare n. 1/2018;
- il "Protocollo Regionale sull'applicazione della disciplina legislativa sulle progressioni tra le categorie di inquadramento del personale del comparto Sanità", siglato in data 10/09/2019;

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. 130/2019 con cui è stato adottato il "Programma triennale delle attività e il piano della performance 2020-2022 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;
- la D.D.G. n. 103/2020 con cui è stato, da ultimo, approvato il nuovo 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;

RILEVATO:

- che, per attuare il percorso delineato dal suddetto art. 26 della L.R. n. 24/2018, si 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;

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;

VISTE INOLTRE:

- la D.G.R. n. 1927/2015 che ha approvato il "Progetto demanio idrico" per il recupero dell'arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico, progetto successivamente prorogato con delibera di Giunta regionale n. 1036/2017 fino al 31/12/2020;
- la D.G.R. n. 2025/2020 avente ad oggetto "Disposizioni per la gestione del demanio idrico", con cui è stato confermato per il 2021 il trasferimento annuale di risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni conferite ad Arpae dalla L.R. n. 13/2015, con particolare riferimento al completamento del progetto di recupero del pregresso da riorganizzare unitamente alle pratiche correnti in materia di demanio idrico;

VISTA ALTRESI':

- la D.G.R. n. 1349/2020 avente ad oggetto: "Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L.R. 43/2001 e ss.mm.ii. Approvazione", in cui si prevede che anche la posizione apicale di Direttore Generale sia ricompresa nella programmazione dei fabbisogni e nella dotazione organica dell'Ente;

RICHIAMATO:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 di Arpae approvato in via definitiva con D.D.G. n. 53/2020, in attuazione della suddetta D.G.R. n. 1412/2018;

CONSIDERATO:

- che si rende necessario procedere ad un aggiornamento per il triennio 2021-2023 del PTFP di Arpae per rispondere alle seguenti esigenze:
 - garantire la realizzazione delle politiche occupazionali, ivi incluse le politiche di stabilizzazione del personale precario, per la copertura dei fabbisogni necessari all'ottimale esercizio delle funzioni istituzionali di Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015 e della L. n. 132/2016, anche mediante l'adesione preventiva a procedure selettive pubbliche della Regione Emilia-Romagna per l'utilizzo di graduatorie comuni;
 - garantire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015 in materia di demanio idrico ed educazione alla sostenibilità, avendo a riferimento la copertura della carenza di organico che si determinerà in relazione al progressivo rientro del personale regionale distaccato in Agenzia, nell'ambito del percorso delineato con l'Accordo regionale del 15/11/2018 e la D.G.R. n. 188/2019;
 - recepire le modifiche introdotte dalla suddetta D.G.R. n. 1349/2020, con riferimento alla previsione anche dell'incarico di Direttore Generale nella programmazione dei fabbisogni e nella dotazione organica dell'Ente;

PRECISATO:

- che il personale a tempo determinato interessato dalle procedure di stabilizzazione di cui al soprarichiamato art. 20 c. 1 del D.Lgs. n. 75/2017 risulta essere personale impiegato per l'esercizio delle funzioni afferenti al demanio idrico;
- altresì, che ai fini della maturazione del requisito dei tre anni di servizio entro il 31/12/2020, per i suddetti dipendenti si considera anche il periodo di lavoro già prestato presso Arpae come personale regionale assunto a tempo determinato dalla Regione Emilia-Romagna e contestualmente distaccato in Agenzia, ciò nell'ambito del processo di riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015, attuato da ultimo mediante la convenzione

approvata con la suddetta D.G.R. n. 188/2019, nel rispetto del percorso delineato dal richiamato art. 26 della L.R. n. 24/2018 per favorire l'esercizio autonomo della funzioni conferite con L.R. n. 13/2015;

RILEVATO:

- che in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata D.G.R. n. 1412/2018, con nota prot. PG/2020/178309 del 9/12/2020 si è proceduto all'adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 9/12/2020;

ACQUISITO:

- il nullaosta in merito all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae, espresso dalla Regione Emilia-Romagna con nota acquisita in atti con prot. PG/2020/189849 del 30/12/2020;

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 2020-2022*" e nel "*Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023*" in corso di approvazione 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 2021-2023 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:
 - completamento del percorso di stabilizzazione del personale precario già assunto a

tempo determinato;

- valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;
- sostituzione parziale del turn-over del personale dirigente e non, 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, nonché in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento;
- 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 2021-2023, 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) 2021-2023 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) 2021-2023 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;
 - Tabelle A1-A2-A3: tabelle economiche riferite al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023;
 - Tabelle B.0: tabella della dotazione organica di Arpae 2020, con aggiornamento decorrente dall’adozione del presente atto;
 - Tabella B: tabella economica riferita alla rappresentazione economico-finanziaria della suddetta dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali;

DATO ATTO:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2021-2023 di cui al presente atto potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento

degli organici, che sarà definito in relazione al consolidamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia avviato nel 2019, anche individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire;

VISTA:

- la D.D.G. n. 16/2020 con è stata da ultimo definita l'attuale dotazione organica di Arpae;

CONSIDERATO:

- che, al fine di dare attuazione al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021-2023 delineato nel presente atto, si rende necessaria una modifica della suddetta dotazione organica secondo quanto riportato nella suddetta tabella B.0 allegata al presente atto;

PRECISATO:

- che nella nuova dotazione organica di Arpae vengono rappresentati specificatamente i posti afferenti agli incarichi di vertice di: Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, in conformità alle indicazioni regionali di cui alla citata D.G.R. n. 1349/2020 (Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L.R. n. 43/2001) secondo cui deve essere previsto l'inserimento nella dotazione organica di tutti i dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, compreso l'incarico di Direttore Generale;

VISTI INOLTRE:

- il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016/2018) sottoscritto il 13/07/2016 che prevede che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità debbano rientrare nell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- 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 D.L. n. 135/2018 convertito nella L. n. 12/2019, che 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. n. 124/2015, debba essere 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;

RILEVATO:

- che, a seguito della sottoscrizione in data 19/12/2019 del CCNL Area Sanità per il triennio 2016-2018, i dirigenti del ruolo sanitario e del ruolo medico di Arpae risultano

attualmente inquadrati nel suddetto comparto di contrattazione collettiva come da determinazione n. 58/2020;

- altresì, che - nelle more dell'attuazione del CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 recentemente siglato in data 17/12/2020 - i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di Arpae sono al momento inquadrati nell'Area III (SPTA) della dirigenza e che, con successivo atto, si procederà all'aggiornamento dell'inquadramento professionale del suddetto personale con riferimento al periodo 2016-2018;

DATO ATTO:

- che i posti di qualifica dirigenziale riferiti al personale titolare di incarichi di vertice (Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo), nonché i posti di qualifica dirigenziale riferiti a personale trasferito in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della L.R. n. 13/2015, sono indicati nell'Area Funzioni Locali;

RITENUTO:

- pertanto di procedere alla modifica della dotazione organica di cui alla citata D.D.G. n. 16/2020, così come ridefinita nell'allegato B.0 alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, disponendo:

la cancellazione di:

- n. 1 posto di dirigente medico;
- n. 5 posti di dirigente sanitario;
- n. 9 posti di collaboratore professionale sanitario senior, cat. DS;
- n. 22 posti di collaboratore professionale sanitario, cat. D;
- n. 7 posti di collaboratore tecnico professionale senior, cat. DS;
- n. 4 posti di assistente tecnico, cat C;

la contestuale istituzione di:

- n. 3 posti di dirigente ambientale (ruolo tecnico);
- n. 42 posti di collaboratore tecnico professionale, cat. D;

e la contestuale rappresentazione, in conformità alla D.G.R. n. 1349/2020, degli incarichi di vertice di:

- Direttore Generale;
- Direttore Tecnico;
- Direttore Amministrativo;

PRECISATO:

- che la dotazione organica di Arpae come definita nella presente deliberazione abbia

decorrenza dalla data di adozione della deliberazione medesima;

PRECISATO ALTRESI':

- che la presente modifica di dotazione organica di Arpae viene attuata nel rispetto del citato art. 12 del Regolamento Generale di Arpae che stabilisce che il Direttore Generale provvede con apposito atto alla determinazione della dotazione organica che, avendo natura dinamica, è soggetta a revisione qualora esigenze organizzative lo rendano necessario. Il Direttore Generale può procedere alla revisione della dotazione organica con i vincoli derivanti dalle capacità di bilancio di Arpae, dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti all'Agenzia e dalle direttive in materia impartite dalla Giunta Regionale;

ATTESO:

- che la presente modifica di dotazione organica di Arpae è coerente con quanto previsto dalle citate linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 8/05/2018, secondo cui 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) e 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;

DATO ATTO:

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

DATO ATTO ALTRESI':

- che il presente provvedimento è adottato nel rispetto dell'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 - convertito con L. n. 60/2019 - che prevede che a decorrere dal 2019 la spesa per il personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale delle regioni non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'art. 2, comma 71, della Legge n. 191/2009 (le spese di personale non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%);
- che il presente provvedimento è adottato, altresì, in coerenza con le indicazioni regionali di cui alla nota acquisita in atti con prot. PG/2019/123023 del 5/08/2019, secondo cui la spesa del personale, al netto degli oneri derivanti da rinnovi contrattuali, non superi in via

tendenziale, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, la spesa indicata nel bilancio di previsione per l'esercizio 2019;

PRECISATO:

- che il rispetto delle suddette disposizioni tiene conto di quanto previsto nella D.G.R. n. 188/2019, secondo cui i costi necessari all'espletamento delle funzioni conferite dalla L.R. n. 13/2015 e L.R. n. 13/2016 e del completamento del c.d. Progetto demanio idrico sono portati in aumento dei limiti di spesa del personale secondo la normativa applicata ad Arpae;
- infine, che il presente provvedimento è assunto nel 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. 139/2020 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Servizio Amministrazione, 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 2021-2023, del Piano Investimenti 2021-2023, del Bilancio economico preventivo per l'esercizio 2021, del Budget generale e della Programmazione di cassa 2021";
- la D.D.G. n. 140/2020 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico. Approvazione delle Linee Guida e assegnazione dei budget di esercizio e investimenti per l'anno 2021 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 Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico, Dott. Giuseppe Bacchi Reggiani;

SU PROPOSTA:

- del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi, 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 titolare dell'incarico di funzione "Pianificazione dei

fabbisogni di personale e relazioni sindacali”;

DELIBERA

1. di procedere, per quanto esposto in premessa, all’approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2021-2023, 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) 2021-2023 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) 2021-2023 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;
 - Tabelle A1-A2-A3: tabelle economiche riferite al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023;
 - Tabelle B.0: tabella della dotazione organica di Arpae 2020, con aggiornamento decorrente dall’adozione del presente atto;
 - Tabella B: tabella economica riferita alla rappresentazione economico-finanziaria della suddetta dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali;
3. di precisare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2021-2023 di cui al presente atto potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti, anche in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione al consolidamento dell’assetto organizzativo dell’Agenzia avviato nel 2019, anche individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire;
4. di procedere alla modifica della dotazione organica di cui alla D.D.G. n. 16/2020, come ridefinita nell’allegato B.0 alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;
5. di precisare che la dotazione organica di Arpae come definita nella presente deliberazione abbia decorrenza dalla data di adozione della deliberazione medesima;
6. di dare atto, infine, 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.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

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) 2021-2023 di Arpae

1.Premessa normativa

Il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023 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/2019/632552 del 05/08/2019 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PG/2019/123023 del 05/08/2019) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP).

E’ stata, altresì, presa visione della nota PG/2020/80031 del 20/07/2020 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna relative alle “indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2020-2022”, non direttamente applicabile ad Arpae.

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.

Nell'autunno 2019, con il conferimento dei nuovi incarichi di funzione e con l'approvazione degli assetti organizzativi di dettaglio, è giunto a completamento il percorso di riorganizzazione aziendale, avviato nel 2017 con l'istituzione della Direzione unica del Laboratorio.

Il ridisegno organizzativo di Arpae porta a sintesi il processo di revisione organizzativa avviato con l'atto di riordino delle politiche di governance (L.R. n. 13/2015) e recepisce, altresì, gli indirizzi istituzionali in termini di dimensionamento delle articolazioni territoriali, con definizione di ambiti di attività di dimensione sopra-provinciale (L.R. n. 25/2017).

Nello specifico, l'assetto organizzativo di Arpae (DDG n. 70/2018, DGR n. 1181/2018 e DDG n. 90/2018, come da ultimo modificata con DDG n. 103/2020) si compone di:

- *articolazioni centrali* che 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;
- *articolazioni territoriali* che esercitano attività a prevalente contenuto tecnico di norma a scala sopra provinciale, negli ambiti di competenza dell'Agenzia e possono articolarsi in più sedi per unità territoriale, laddove le esigenze organizzative e di servizio richiedano un presidio diretto sul territorio;
- *articolazioni tematiche* che 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 sopra-provinciale) per la riorganizzazione dei servizi a livello locale e delle prestazioni delle unità centrali verso il territorio.

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

- Area ovest (aggrega le sedi operative di Piacenza, Parma e Reggio Emilia);
- Area centro (aggrega le sedi operative di Modena e Ferrara);
- Area metropolitana (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 un tale contesto, le scelte organizzative e gestionali di Arpae sono finalizzate a garantire, nel breve e medio periodo, omogeneità, uniformità operativa e prestazionale con governance a scala di area sovraprovinciale, ma con garanzie di puntuale presidio del territorio, a fronte di una maggiore efficienza e flessibilità del sistema agenziale nella sua interezza.

A ciò si deve aggiungere che il contesto organizzativo entro cui Arpae, nel triennio 2021-2023, 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 la possibilità da parte degli enti sottoscrittori della suddetta convenzione 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 in materia di demanio idrico di cui alle DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017 (che sarà completato nel 2021 come previsto nella DGR n. 2025/2020), Arpae possa ricorrere all'assunzione di personale a tempo determinato o ad altre forme flessibili di impiego.

Si rileva, altresì, che con DGR n. 1349/2020 è stata approvata la nuova *“Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001”*. Tale Disciplina prevede che anche la posizione apicale di Direttore Generale sia ricompresa nella programmazione dei fabbisogni e nella dotazione organica dell'Ente.

Si rende, quindi, necessario procedere ad un aggiornamento per il triennio 2021-2023 del PTFP di Arpae per rispondere alle seguenti esigenze:

- garantire la realizzazione delle politiche occupazionali, ivi incluse le politiche di stabilizzazione del personale precario, per la copertura dei fabbisogni necessari all'ottimale esercizio delle funzioni istituzionali di Arpae ai sensi della L. R n. 13/2015 e della L. n. 132/2016, anche mediante l'adesione preventiva a procedure selettive pubbliche della Regione Emilia-Romagna per l'utilizzo di graduatorie comuni;
- garantire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015 in materia di demanio idrico ed educazione alla sostenibilità, avendo a riferimento la copertura della carenza di organico che si determinerà in relazione al progressivo rientro del personale regionale distaccato in Agenzia, nell'ambito del percorso delineato con l'Accordo regionale del 15/11/2018 e la DGR n. 188/2019;
- recepire le modifiche introdotte dalla suddetta DGR n. 1349/2020, con riferimento alla previsione anche dell'incarico di Direttore Generale nella programmazione dei fabbisogni e nella dotazione organica dell'Ente.

Resta inteso che il PTFP 2021-2023 di Arpae di cui al presente documento sarà oggetto di successivi aggiornamenti, in ragione del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione al consolidamento del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, anche individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire.

3. Coerenza con il Piano della Performance

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

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

L'Agenzia amplia il proprio impegno anche nello sviluppo di sistemi e modelli di previsione per migliorare la conoscenza delle dinamiche dei sistemi ambientali e dell'incidenza sugli stessi dei fattori sia antropici che naturali, monitorando le nuove forme di inquinamento e di degrado degli

ecosistemi. Inoltre, un impegno significativo riguarda anche l'osservazione, la previsione, la ricerca e lo sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico; analogamente, l'Agenzia svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici connessi al complesso binomio ambiente-salute.

Con riferimento alla *mission* di Arpae (assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientale per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale) i principali obiettivi dell'Agenzia sono rinvenibili nel “*Programma triennale delle attività e piano della performance 2020-2022*” di Arpae approvato con DDG n. 130/2019 e nel “*Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023*” in corso di approvazione.

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.

I principali campi di azione di Arpae riguardano i seguenti ambiti:

- Gestione di sistemi di monitoraggio, con valutazione ed analisi previsiva dello stato delle componenti ambientali,
- Vigilanza e controllo ambientale del territorio e delle attività dell'uomo su di esso incidenti,
- Gestione delle emergenze ambientali,
- Emissione di pareri tecnici ed istruttorie di valutazione di impatto ambientale,
- Rilascio di autorizzazioni ambientali, di infrastrutture di trasporto e impianti di produzione di energia, di concessioni di demanio idrico, con attività di vigilanza e controllo,
- Educazione alla sostenibilità, comunicazione del rischio,
- Gestione dell'Osservatorio sull'energia,
- Campionamento e attività analitica di laboratorio,
- Diffusione di informazioni ambientali,
- Realizzazione e gestione del Sistema informativo regionale sull'ambiente,
- Diffusione e promozione dei sistemi di gestione ambientale,
- Studio, ricerca e supporto tecnico-progettuale in campo ambientale per la realizzazione di piani (integrati o di settore) ed impostazione e gestione di azioni mirate per il loro monitoraggio,
- Gestione dell'Osservatorio sui Cambiamenti climatici e relativi impatti,
- Centro funzionale e di competenza della Protezione civile.

Nel triennio 2021-2023 Arpae continuerà nel percorso di consolidamento dell'efficienza produttiva conseguita nel corso dei primi quattro anni di attività (2016-2019), nella sempre più sostanziale omogeneizzazione e integrazione (anche operativa) dei processi di monitoraggio, prevenzione e controllo e di autorizzazione ambientale, in coerenza con l'attuale assetto organizzativo di presidio territoriale per Aree di ambito sovraprovinciale (rif. L.R. n. 25/2017) che ha preso avvio dal 1° gennaio 2019, così come riportato nel precedente paragrafo 2.

I principali elementi di contesto che sono stati considerati per la definizione della strategia aziendale triennale sono:

- a livello europeo: il percorso tracciato dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, incentrato sul raggiungimento di obiettivi integrati di sviluppo sostenibile, comprensivi delle dimensioni economica, sociale ed ambientale;
- a livello nazionale: l'attenzione verso modelli semplificati di gestione, più prossimi al cittadino e agli utenti finali, maggiormente fruibili e comprensibili (D.L. 76/2020 "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"; D.L. 98/2013 c.d. Decreto "Del fare"; riforma della Pubblica Amministrazione avviata nel 2015 di cui alla L. 124/2015 e successivi decreti attuativi; D. Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e accessibilità) nonché il ricorso progressivamente più accentuato al Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione inteso non solo quale misura introdotta per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19 (D.L. n. 18/2020 convertito nella L. n. 27/2020), ma anche come contributo all'efficientamento della performance produttiva dell'organizzazione e al miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti. Ai sensi della L. n. 77/2020 di conversione del c.d. "Decreto Rilancio" (D.L. 34/2020) le Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ciascun anno, devono redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), che deve confluire nel piano della performance dell'Ente. Il POLA descrive le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale, gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, della qualità dei servizi erogati. Questi stessi elementi possono utilmente raccordarsi e trovare applicazione in ottica triennale anche nel Piano delle Azioni Positive (PAP), anche facente parte dei documenti di programmazione dell'ente;
- a livello regionale: la necessità di portare a compimento, soprattutto in termini organizzativi e di efficientamento dei processi ambientali, il quadro delineato dalla L.R. 25/2017, che prevede un'articolazione territoriale che superi il livello provinciale a favore di una aggregazione per "area", secondo quanto già delineato nel paragrafo 2 del presente documento.

Si evidenzia, altresì, come la programmazione delle attività dell’Agenzia debba tenere conto anche del mutato contesto operativo, dovuto all’adozione di misure necessarie per garantire il funzionamento dei servizi, nel rispetto dei provvedimenti governativi e regionali diretti al contenimento della diffusione del virus Covid-19.

Gli obiettivi strategici individuati da Arpae per il triennio 2021-2023 riguarderanno:

1. Pianificazione e attuazione del Lavoro Agile per il miglioramento della performance dell'Ente (organizzativa e individuale) e del benessere organizzativo;
2. Attuazione di un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia;
3. Piano di Azione per l'attuazione dell'Agenda 2030;
4. Riorganizzazione dei processi operativi a completamento del programma di revisione per ambiti territoriali e fattibilità di poli strategici regionali.

Arpae è, altresì, chiamata a coordinare il proprio programma di attività in funzione degli indirizzi applicativi e degli strumenti attuativi della L. n. 132/2016 *“Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA)”*

Con la redazione del *“Programma triennale 2018-2020”*¹, il SNPA ha disposto un primo quadro di riferimento circa gli obiettivi strategici del Sistema nel suo complesso, che rappresentano quindi elementi di performance a cui anche Arpae corrisponde, *“quali indirizzi operativi del Sistema che rappresentano anche la risposta “essenziale” da garantire per ambiti di necessità emergenti di rafforzamento, di confronto e omogeneizzazione su scala nazionale”*.

Tra i principali punti di impatto sulla programmazione e sugli strumenti di definizione dell’operato e delle attività delle Agenzie ambientali si collocano:

- la caratterizzazione dei *Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali* (Lepta), la loro declinazione territoriale ed il riferimento a costi standard del Sistema,
- la definizione ed applicazione di omogenei tariffari nazionali, su Decreti del MATTM,
- l’efficientamento dei canali di alimentazione dei flussi informativi, con raccolta, catalogazione, condivisione e accesso in tempo reale di dati, informazioni geografiche, territoriali e ambientali generate dalla attività svolte, disponibili in forma libera e su basi di interoperabilità,
- l’adozione di un regolamento per gli ispettori ambientali (collegato con la tematica UPG) e la definizione di criteri generali per lo svolgimento delle attività ispettive,
- l’azione di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nelle attività di individuazione e quantificazione del danno ambientale,
- la partecipazione ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale,

¹ L’aggiornamento del Piano del SNPA per il triennio 2021-2023 è in corso di definizione.

- l'azione di verifica che, come Sistema, le Agenzie ed ISPRA saranno chiamate a svolgere sulle tematiche tecniche di adozione di provvedimenti normativi ambientali,
- la realizzazione di una Rete accreditata dei laboratori del SNPA,
- l'adozione ed applicazione di norme tecniche vincolanti per il Sistema nazionale in materia di monitoraggio, di valutazioni ambientali, di controllo, di gestione dell'informazione ambientale.

Si rileva, altresì, 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 2020-2022 (approvato con DDG n. 6/2020) 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 2021-2023

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, in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata DGR n. 1412/2018, con nota prot. PG/2020/65195 del 04/05/2020, ha proceduto all'adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 30/04/2020;

Successivamente - a fronte del parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna, con nota prot. PG/2020/31224 del 15/05/2020 della Direzione Generale Cura del Territorio e dell'Ambiente, trasmessa all'Agenzia con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, acquisita in atti con prot. PG/2020/74054 del 21/05/2020- Arpae ha approvato in via definitiva il proprio PTFP 2020-2022 mediante la DDG n. 53/2020.

Ciò premesso, per quanto già evidenziato nel paragrafo 2, si rende ora necessario aggiornare il PTFP di Arpae 2021-2023, 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 dell'ente, ivi incluse le funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, con l'obiettivo di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, avendo prioritariamente a riferimento le attività "core" di Arpae. Tale ricognizione tiene conto del dimensionamento degli organici, in relazione anche agli ambiti di attività di livello sovraprovinciale, 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 2020 e la previsione di uscite che si determineranno nel triennio 2021-2023.

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 2020-2022" e nel "Programma triennale delle attività e piano della performance 2021-2023" in corso di approvazione, sono confermati 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 "articolarioni 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 2021-2023 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- completamento del percorso di stabilizzazione del personale precario già assunto a tempo determinato;
- valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;

- sostituzione parziale del turn-over del personale dirigente e non, 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.

In materia di superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni si richiamano le disposizioni dell’art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 (come modificate dalla L. n. 160/2019 , art. 1 cc. 466 e 468) e dal D. L. n. 162/2019, convertito nella L. n. 8/2020). In sintesi, tali modifiche normative hanno ampliato la possibilità di procedere alla stabilizzazione a domanda del personale impiegato con contratti di lavoro a tempo determinato per almeno tre anni, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Sul punto si precisa che Arpae ha attivato nel 2020 un percorso, per fasi successive, di stabilizzazione del personale impiegato con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in possesso dei requisiti prescritti dal suddetto art. 20 c. 1 del D. Lgs. n. 75/2017. Tale processo di stabilizzazione a domanda si concluderà entro il 2020 con le assunzioni a tempo indeterminato dell’ultima fase, previste con decorrenza dal 01/01/2021. Il personale interessato dalle suddette stabilizzazione è pari a n. 11 unità ed è impiegato per l’esercizio delle funzioni afferenti al demanio idrico (sia per l’espletamento del c.d. “Progetto demanio”, sia di funzioni ordinarie assegnate ad Arpae in materia di demanio idrico ai sensi della L.R. n. 13/2015).

Si precisa che, in conformità a quanto previsto dall’art. 20 c. 13 del D. Lgs. n. 75/2017, ai fini del computo del requisito dei tre anni di servizio entro il 31/12/2020, per i suddetti dipendenti è stato considerato anche il periodo di lavoro già prestato presso Arpae come personale regionale assunto a tempo determinato dalla Regione Emilia-Romagna e contestualmente distaccato in Agenzia. Ciò nell’ambito del processo di riordino funzionale di cui alla L.R. n. 13/2015, attuato da ultimo mediante la convenzione approvata con DGR n. 188/2019, nel rispetto del percorso delineato dall’art. 26 della L.R. n. 24/2018 per favorire l’esercizio autonomo della funzioni conferite con L.R. n. 13/2015.

Potranno, altresì, essere attivate ulteriori procedure di stabilizzazione nel caso in cui dovessero intervenire variazioni alla suddetta normativa di cui all’art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, che vadano ad ampliare la sfera dei soggetti destinatari delle disposizioni predette, fermo restando il rispetto dei costi già definiti con il presente documento.

In materia di progressioni di categoria si richiamano le disposizioni normative di cui all'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, aggiornate a seguito dell'approvazione della L. n. 8/2020 (legge di conversione del D.L. n. 162/2019).

Nello specifico la nuova formulazione dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017 (in vigore dal 1° marzo 2020) prevede che, per il triennio 2020-2022, 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 categorie 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 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa 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 categorie di cui all'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

In sede di attivazione di procedure selettive per le progressioni di categoria, Arpaè terrà conto, altresì, delle indicazioni contenute nel "*Protocollo Regionale sull'applicazione della disciplina legislativa sulle progressioni tra le categorie di inquadramento del personale del comparto Sanità*", siglato in data 10/09/2019.

Alla luce del vigente quadro normativo, per perseguire le soprarichiamate politiche occupazionali l'Agenzia intende avvalersi nel triennio 2021-2023, in particolare, dei seguenti strumenti:

- completamento delle procedure di stabilizzazione a domanda del personale a tempo determinato che risulti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D. Lgs. n. 75/2017 in virtù di contratti di assunzione sottoscritti con l'Agenzia;
- procedure per realizzare sviluppi di carriera del personale in servizio (fermo restando il possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno) quali:
 - a) procedure selettive per la progressione in categoria C (ruoli tecnico e amministrativo) riservate al personale dell'Agenzia a tempo indeterminato inquadrato in categoria B/BS, nonché eventuali procedure selettive per la progressione in categoria DS (ruoli tecnico, amministrativo e sanitario) riservate al personale dell'Agenzia a tempo indeterminato inquadrato in categoria D, nel rispetto del vincolo del 30% dei posti previsti per gli anni 2020-2021-2022 come nuove assunzioni per la categoria di riferimento, nel rispetto dei limiti e delle modalità definiti dall'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017, ed in coerenza con quanto previsto nel suddetto Protocollo Regionale del 10/09/2019 sull'applicazione della disciplina legislativa sulle progressioni tra le categorie di inquadramento del personale del comparto Sanità²;
 - b) previsioni di eventuali quote di riserva per il personale dell'Agenzia in procedure selettive pubbliche. Tale quota di riserva non può comunque superare il 20% dei posti

² Per completezza si precisa che le procedure in oggetto saranno effettuate avendo a riferimento le categorie e i profili previsti dall'ordinamento professionale del personale del Comparto Sanità, anche in relazione al sistema di classificazione professionale di cui all'art. 12 del CCNL del 21/05/2018.

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;

- c) eventuale scorrimento delle graduatorie delle procedure selettive riservate per la progressione tra le categorie, compatibilmente coi vincoli fissati dall'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017;
- 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)³. 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. Nello specifico, trattasi di selezioni rivolte a candidati in possesso di lauree nelle seguenti discipline: chimica, scienze ambientali/scienze naturali, sc. agrarie, geologia, modellistica, ecc., avendo a riferimento quanto previsto nella DDG n. 20/2020 avente ad oggetto "Direzione Generale. Atto di indirizzo in merito all'individuazione dei titoli di studio previsti quali requisiti di accesso per il reclutamento presso Arpae di personale in categoria D nei profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale senior, ai sensi dell'art. 50 c. 2 del CCNL Comparto Sanità del 20/09/2001";
 - adesione alle procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato che saranno indette dalla Regione Emilia-Romagna per l'utilizzo di graduatorie comuni, per l'acquisizione di personale da inquadrare in categoria C (ruolo tecnico o ruolo amministrativo). In una prima fase si prevede l'assunzione di n. 10 unità con possibilità di ulteriori scorrimenti delle graduatorie di riferimento. Tale personale sarà impiegato per rispondere ai fabbisogni dell'Agenzia, anche in relazione all'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità;
 - attivazione di procedure selettive pubbliche, titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di dirigente ambientale (ruolo tecnico), previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001)⁴, avendo a riferimento quanto previsto nella DDG n. 112/2020 avente ad oggetto "Direzione Generale. Atto di indirizzo in merito all'individuazione dei titoli di studio previsti quali requisiti di accesso per il reclutamento, presso Arpae, di personale da inquadrare nel profilo di dirigente ambientale". Sul punto si precisa che un'apposita procedura selettiva è stata bandita con determinazione n. 818/2020;

³ Ai sensi dell'art. 3 c. 8 della L. n. 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001.

⁴ Vedi nota n. 3.

- attivazione di procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di dirigente amministrativo, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001) ⁵;
- eventuale attivazione di procedura selettiva pubblica 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) ⁶. Si precisa che tale procedura potrà essere attivata in relazione agli esiti dell'utilizzo delle graduatorie di altri enti riferite al medesimo profilo professionale;
- possibilità di attivazione di una selezione pubblica per esami per assunzione a tempo indeterminato nei nuovi profili professionali (specialista della comunicazione istituzionale e specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico) di cui all'art. 13 del CCNL del 21/05/2018, in relazione alle esigenze organizzative dell'Agenzia ed in subordine agli esiti delle procedure selettive regionali;
- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato di personale di qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, secondo quanto di seguito precisato;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato e determinato;
- 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 2021 si prevede l'acquisizione di almeno n. 7 unità di personale appartenente alle categorie protette.

Resta inteso che per l'acquisizione di personale necessario 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.

In particolare, 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. Inoltre Arpae potrà attivare procedure di mobilità riservate al personale regionale assegnato in comando presso l'Agenzia per l'espletamento delle suddette funzioni, in conformità a quanto previsto dalla DGR n.188/2019;
- utilizzo di graduatorie di Arpae, della Regione e di altri enti.

⁵ Vedi nota n. 3.

⁶ Vedi nota n. 3.

Si precisa, altresì, che per la copertura dei fabbisogni necessari a garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico, Arpae si avvale anche del personale assunto a tempo determinato dalla Regione Emilia-Romagna e comandato presso l'Agenzia. Qualora tale personale rientri nei percorsi di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 del D. Lgs. n. 75/2017 attivati dall'Amministrazione regionale, è possibile procedere al comando e/o trasferimento ad Arpae dello stesso, nel rispetto delle procedure di mobilità tra enti.

Con riferimento al fabbisogno di personale nella qualifica dirigenziale, si precisa quanto segue. Nel triennio 2021-2023 Arpae potrà procedere all'assunzione a tempo determinato 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), in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali, nonché in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento. Sul punto, per completezza, si rileva che nel triennio 2021-2023 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabile Servizio Affari Istituzionali e Advocatura, Responsabile Centro Tematico Regionale Educazione alla Sostenibilità, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Responsabile Risorse Umane.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalle indicazioni regionali di cui alla DGR n. 1349/2020 (Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001) con riferimento alla previsione anche dell'incarico di Direttore Generale nella programmazione dei fabbisogni e nella dotazione organica dell'Ente, si rileva che il 31/12/2020 risulta in scadenza l'incarico di Direttore Generale di Arpae e che, conseguentemente, nel 2021 si prevede il conferimento del relativo incarico dirigenziale da parte dell'Amministrazione regionale. A tal fine si rinvia alla procedura attivata dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 1350/2020 avente ad oggetto "Costituzione dell'elenco dei candidati idonei a ricoprire l'incarico di Direttore Generale ai sensi dell'art. 43 della L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii. Approvazione avviso."

Si rileva che, in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del PTFP sono, 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 evidenzia come Arpae - al fine di favorire un'ottimale impiego del proprio personale - continuerà ad avvalersi nel triennio 2021-2023 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 e fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità previsti per la copertura della posizione di lavoro di interesse.

Per quanto concerne la mobilità esterna, si conferma per il triennio 2021-2023 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.

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 2021-2023 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 Arpae ha attivato la fornitura, nel periodo 2019-2021, del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato, con riferimento a personale di categoria C e D.

Resta inteso che i contratti di lavoro flessibile (somministrazione a tempo determinato e incarichi professionali) potranno essere attivati solo per esigenze temporanee o eccezionali e, di norma, a fronte di specifico finanziamento. Ne consegue che la previsione dei costi per contratti di lavoro flessibile per il triennio 2021-2023 potrà variare in relazione all'eventuale attivazione di nuovi ulteriori progetti finanziati che potranno essere attivati nel triennio e per i quali si dovesse rendere necessario l'impiego di personale flessibile.

Sul punto si precisa, altresì, che la stima complessiva dei costi di lavoro flessibile per il triennio 2021-2023 (come riportata nelle allegate Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3) è stata effettuata consolidando il trend - già avviato a partire dal 2019 - di 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 di altre forme flessibili di impiego ed i costi relativi al predetto personale trovano copertura secondo quanto definito nella L.R. n. 24/2018 e nella DDG n. 188/2019. Il completamento del suddetto progetto è, al momento, fissato al termine dell'esercizio 2021, secondo quanto disposto nella DGR n. 2025/2020, a fronte di specifico finanziamento regionale.

Sul punto si precisa che - in coerenza con quanto previsto dalla citata DGR n. 188/2019 - qualora non sussistessero più le condizioni per prorogare il comando presso Arpae del relativo personale assunto a tempo determinato da parte della Regione Emilia-Romagna, l'Agenzia può 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/2019/632552 del 05/08/2019 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 apposite Tabelle ⁷ 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 modalità ⁸:

- 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 rinnovi dei CCNL a partire dall'anno 2016 e fino all'anno 2021 (i quali ammontano a euro 4.369.109,13). Per il triennio contrattuale 2022 -2024, al momento, non sono stati definiti i criteri per il calcolo degli incrementi contrattuali;
- 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 al precedenti paragrafi 2 e 4, il dato di costo riportato nelle Tabelle allegate al presente documento comprende:

⁷ Le tabelle sono redatte secondo il format aggiornato, allegato alla nota PG/2020/80031 del 20/07/2020 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna relative alle "indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2020-2022".

⁸ Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

- il costo riferito all'acquisizione di personale a tempo indeterminato e determinato 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 c.d. "*Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico*" (DGR n. 1927/2015, DGR n. 1036/2017 e DGR n. 2025/2020). 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 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. In via previsionale, in sede di quantificazione dei costi dei lavori flessibili, per l'anno 2021 si è tenuto conto anche del completamento del suddetto "Progetto demanio";
- il costo riferito al personale regionale in posizione di distacco per l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae con L.R. 13/2015 (in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 188/2019). Sul punto si precisa che, ai sensi della citata L.R. 24/2018, la Regione Emilia-Romagna garantisce ad Arpae, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle suddette funzioni e l'entità del trasferimento finanziario viene annualmente decurtata dei costi sostenuti dalla Regione per il personale eventualmente comandato. Nello specifico la quantificazione del finanziamento necessario per l'esercizio delle funzioni conferite dalla L.R. 13/2015 viene determinata annualmente dal dirigente regionale competente in materia secondo i criteri definiti nella Convenzione approvata con DDG n. 188/2019. Per l'anno 2019 la quantificazione delle suddette risorse è stata definita con determinazione regionale n. 23809 del 31/12/2019. Con DGR n. 2025/2020 è stato confermato per il 2021 il trasferimento ad Arpae di risorse pari a 1 milione di euro per il completamento del suddetto "Progetto demanio".

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 408.142,00 per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi ⁹ (pari a euro 522.000,00 annui) riferiti agli incarichi dirigenziali di vertice di Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 “*Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell’art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001*” con riferimento alla previsione anche dell’incarico di Direttore Generale nella presente programmazione dei fabbisogni.

Con riferimento alle progressioni in categoria superiore di cui all’art. 22 c. 15 del D. Lgs. 75/2017, si rileva che il relativo dato di costo corrisponde al differenziale tra il trattamento economico corrisposto per la categoria inferiore e quello spettante al personale transitato nella categoria immediatamente superiore.

In sede di definizione del PTFP sono stati, altresì, considerati gli effetti sulla spesa dovuti alle cessazioni di personale. In particolare, oltre alle cessazioni (a vario titolo) già determinatesi o formalizzate per gli anni 2020 e 2021, sono stati considerati anche per gli anni 2021, 2022 e 2023 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 il rispetto dell’art. 11 comma 1 del D.L. n. 35/2019 - convertito con L. n. 60/2019 - che prevede che a decorrere dal 2019 la spesa per il personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale delle regioni non può superare il valore della spesa sostenuta nell’anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all’articolo 12 dell’Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo

⁹ Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto “compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori”.

- Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall' art. 2, comma 71, della legge n. 191/2009 (le spese di personale non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%);
- necessità di garantire il raggiungimento dell'obiettivo fissato dalle indicazioni regionali, secondo cui la spesa di personale non superi in via tendenziale, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, la spesa indicata nel bilancio di previsione per l'esercizio 2019 ¹⁰, con riferimento alle voci di spesa che sono soggette al vincolo derivante dalla norma legislativa statale, ciò al netto:
 - degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
 - dell'incremento di spesa dovuto all'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpaie ai sensi della L.R. n. 13/2015, nonché al completamento del c.d. "Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico", per il quale si ribadisce che, in conformità a quanto previsto dalla citata L.R. 24/2018 e dalla DGR 188/2019, la Regione Emilia-Romagna garantisce ad Arpaie, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle suddette funzioni e l'entità del trasferimento finanziario viene annualmente decurtata dei costi sostenuti dalla Regione per il personale eventualmente distaccato;
 - 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 2020 e pluriennale 2020-2022 (DDG n. 128/2019).

¹⁰ La spesa indicata nel bilancio di previsione per l'anno 2019, comprensiva dei costi per i comandi in entrata e dei costi per il personale regionale distaccato quantificati con determinazione regionale n. 23809/2019 è pari a euro 64.989.217,97. Tale cifra al netto degli oneri contrattuali riferiti al periodo 2016-2019 risulta pari ad euro 61.957.296,93.

6. Dotazione organica

Si premette che la dotazione organica di Arpae 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.

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.

Si rileva che l'attuale dotazione organica dell'Agenzia - approvata, da ultimo, con DDG n. 16/2020 - è stata riportata integralmente quale Tabella B.0, allegata alla DDG n. 53/2020 riferita all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2020-2022.

Ciò premesso, al fine di dare attuazione al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021-2023 delineato nel presente documento, si rende necessaria una modifica della suddetta dotazione organica secondo quanto riportato nella tabella B.0 allegata al presente documento.

Si precisa, altresì, che nella nuova dotazione organica di Arpae vengono rappresentati specificatamente i posti afferenti agli incarichi di vertice di: Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, ciò in conformità alle indicazioni regionali di cui alla DGR n. 1349/2020 (Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001) secondo cui deve essere previsto l'inserimento nella dotazione organica di tutti i dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, compreso l'incarico di Direttore Generale.

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 allegata al presente documento.

Infine, 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 evoluzione. 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 D.L. n. 135/2018 convertito nella L. n. 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. n. 124/2015, sia 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.

A seguito della sottoscrizione in data 19/12/2019 del CCNL Area Sanità per il triennio 2016-2018, i dirigenti del ruolo sanitario e del ruolo medico di Arpae risultano attualmente inquadrati nel suddetto comparto di contrattazione collettiva come da determinazione n. 58/2020; mentre, nelle more dell'applicazione del CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 recentemente sottoscritto in data 17/12/2020, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di Arpae sono al momento inquadrati nell'Area III (SPTA) della dirigenza.

Arpae procederà, quindi, ad aggiornare l'inquadramento professionale del personale dirigente in relazione all'evolversi del quadro normativo e contrattuale di riferimento.

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, Guardia Medica, Emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
							SANITARIO		NON SANITARIO		FINANZIATO no COVID					NON FINANZIATO		tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi	non finanziate	
	ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO					di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																						
Medici ¹	1,00	126.031,08																				
Veterinari																						
Dirigenza sanitaria	61,00	7.125.401,82																				
Dirigenza PTA	34,00	3.953.616,25																				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	96,00	11.205.049,15																				
PERSONALE COMPARTO																						
Personale infermieristico																						
Personale sanitario altri	273,94	12.655.229,88																				
OSS/OTA																						
Personale tecnico altri	638,97	27.404.820,96																				
Personale amministrativo	252,25	9.997.790,88						1.411.573,79	1.411.573,79													
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.165,16	50.057.841,72																				
FABBISOGNO PERSONALE 2021	1.261,16	61.262.890,87																				

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, Guardia Medica, Emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
							SANITARIO		NON SANITARIO		FINANZIATO no COVID					NON FINANZIATO		tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi	non finanziate	
	ANNO 2022 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO					di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																						
Medici ¹	1,00	126.031,08																				
Veterinari																						
Dirigenza sanitaria	57,00	6.639.742,00																				
Dirigenza PTA	36,00	4.173.261,59																				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	94,00	10.939.034,67																				
PERSONALE COMPARTO																						
Personale infermieristico																						
Personale sanitario altri	257,11	12.313.722,43																				
OSS/OTA																						
Personale tecnico altri	651,12	27.866.420,98																				
Personale amministrativo	256,83	10.143.712,79																				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.165,06	50.323.856,20																				
FABBISOGNO PERSONALE 2022	1.259,06	61.262.890,87																				

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	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 2023 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	SANITARIO COSTO	NON SANITARIO COSTO	FINANZIATO no COVID COSTO	NON FINANZIATO COSTO					di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																						
Medici ¹	1,00	126.031,08																				
Veterinari																						
Dirigenza sanitaria	57,00	6.639.742,00																				
Dirigenza PTA	36,00	4.173.261,59																				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	94,00	10.939.034,67																				
PERSONALE COMPARTO																						
Personale infermieristico																						
Personale sanitario altri	257,11	12.313.722,43																				
OSS/OTA																						
Personale tecnico altri	651,12	27.866.420,98																				
Personale amministrativo	256,83	10.143.712,79																				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.165,06	50.323.856,20																				
FABBISOGNO PERSONALE 2023	1.259,06	61.262.890,87																				

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.)

Allegato B.0

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAE				D.O.	Modifiche	D.O.
			PROFILO PROFESSIONALE	DDG 16/2020	dic-20	dic-20
AREA FUNZIONI LOCALI						
INCARICHI DI VERTICE (*)	Dirigenza Area Funzioni locali		Direttore Generale	-	1	1
			Direttore Tecnico	-	1	1
			Direttore Amministrativo	-	1	1
DIRIGENTI TRASFERITI EX LR 13/2015	Dirigenza Area Funzioni locali		Dirigente	4		4
AREE E COMPARTO SANITA'			COD.	CAT.		
MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	2	-1	1
SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)	85	-5	80
	RS	DS	Coll. prof.le san. senior	120	-9	111
	RS	D	Coll. prof.le san.	202	-22	180
PROFESSIONALE	RP	DIR	Dirigente Professionale livello unico (Ingegneri, Avvocati)	4		4
TECNICO	RT	DIR	Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)	22	3	25
	RT	DS	Coll. tecnico prof.le senior	183	-7	176
	RT	D	Coll. tecnico prof.le	353	42	395
	RT	C	Assistente tecnico	66	-4	62
	RT	C	Programmatore	12		12
	RT	BS	Op. tecnico specializzato	11		11
	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	37		37
	RA	D	Coll. amm.vo prof.le	78		78
	RA	C	Assistente amm.vo	85		85
	RA	BS	Coadiutore amm.vo senior	22		22
	RA	B	Coadiutore amm.vo	55		55
	RA	A	Commesso	-		-
TOTALE				1.359	0	1.359

(*) Incarichi di vertice indicati in conformità a DGR n. 1349/2020

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	1	126.031,08		
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	80	8.727.711,02		
Dirigenza PTA (*)	40	4.569.735,13		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	121	13.423.477,23		
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	291	13.327.618,12		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	670	28.439.763,01		
Personale amministrativo	277	10.779.206,35		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1238	52.546.587,48		
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2020	1359	65.970.064,71		

1 comprende anche gli odontoiatri

(*) Compresi dirigenti a cui si applica il CCNL Area Funzioni Locali (n. 7 di cui n. 3 incarichi di vertice)

N. proposta: PDEL-2020-146 del 21/12/2020

Centro di Responsabilità: Direzione Amministrativa

OGGETTO: Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018. Modifica della dotazione organica di Arpae.

PARERE CONTABILE

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

Data 30/12/2020

Il Dirigente
