

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

\* \* \*

**Atti amministrativi**

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2020-53 del 21/05/2020
Oggetto	Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2020-2022 di Arpaie ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.
Proposta	n. PDEL-2020-56 del 14/05/2020
Struttura proponente	Servizio Organizzazione e Risorse Umane
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 21 (ventuno) maggio 2020 (duemilaventi), in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

**Oggetto: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane.  
Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2020-2022 di  
Arpaie ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.**

VISTO:

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

VISTI IN PARTICOLARE:

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

VISTE ALTRESI':

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

RILEVATO:

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

regionale in materia;

**RICHIAMATE:**

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

**RILEVATO:**

- che il procedimento per l’adozione e l’approvazione dei PTFP definito con la suddetta disciplina regionale prevede le seguenti fasi:
  - adozione in via provvisoria da parte degli enti del PTFP, tenuto conto anche delle indicazioni operative regionali e avendo garantito la preventiva informazione alle organizzazioni sindacali nel rispetto dell’art. 6 c. 4 del D.lgs. 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:**

- l’art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dal D.L. n. 162/2019,

convertito nella L. n. 8/2020) che prevede che fino al 31/12/2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, le Amministrazioni possano assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n. 124/2015 (quindi dopo il 28/08/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
  - b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
  - c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'Amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- l'art. 20, comma 13, del suddetto D.Lgs. n. 75/2017 secondo cui, in caso di processi di riordino, ai fini del possesso del requisito di cui alla suddetta lettera c), si considera anche il periodo maturato presso l'ente di provenienza;
  - 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;

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 garantisca 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;

RICHIAMATO:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 di Arpae approvato in via definitiva con D.D.G. n. 26/2019, in attuazione della disciplina regionale citata in premessa di cui alla suddetta D.G.R. n. 1412/2018;

CONSIDERATO:

- che si rende necessario procedere ad un aggiornamento per il triennio 2020-2022 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;

- 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;

**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/2020/65195 del 04/05/2020 si è 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;

**ACQUISITO:**

- il 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 ad Arpae con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, acquisita in atti con prot. PG/2020/74054 del 21/05/2020;

**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*” sono stati considerati i seguenti criteri:

- dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva della nuova organizzazione, avviata a decorrere dal 01/01/2019, per “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 2020-2022 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:
  - stabilizzazione del personale precario 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. n. 68/1999, a copertura delle quote d’obbligo fissate dalla normativa;

RITENUTO:

- di approvare il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2020-2022, 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) 2020-2022 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) 2020-2022 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell’Agenzia e i criteri per l’elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
- Tabella A: tabella economica riferita al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022;
- Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente anno 2020;

**DATO ATTO:**

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2020-2022 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 con D.D.G. n. 90/2018, anche individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire;

**DATO ATTO INOLTRE:**

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

**VISTA:**

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

**RILEVATO:**

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

**CONSIDERATO:**

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

**DATO ATTO 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 05/08/2019, 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 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. 128 del 20/12/2019 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Servizio 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 2020-2022, del Piano Investimenti 2020-2022, del Bilancio economico preventivo per l'esercizio 2020, del Budget generale e della Programmazione di cassa 2020";
- la D.D.G. n. 129 del 20/12/2019 avente ad oggetto "Direzione Amministrativa. Servizio Bilancio e Controllo Economico. Approvazione delle Linee Guida e assegnazione dei budget di esercizio e investimenti per l'anno 2020 ai centri di responsabilità dell'Agenzia per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna";

**ACQUISITO:**

- il parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Bilancio e Controllo Economico, Dott. Giuseppe Bacchi Reggiani;

SU PROPOSTA:

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

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e dal Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento, ai sensi della L. n. 241/1990, la Dott.ssa Monica Ferretti del Servizio Organizzazione e Risorse Umane;

DELIBERA

1. di procedere, per quanto esposto in premessa, all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2020-2022, 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) 2020-2022 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) 2020-2022 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell'Agenzia e i criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
  - Tabella A: tabella economica riferita al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022;
  - Tabella B: tabella economica riferita alla Dotazione organica del personale dipendente anno 2020;
3. di precisare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2020-2022 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 con D.D.G. n. 90/2018, anche individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire;
4. di dare atto, altresì, che il presente provvedimento sarà oggetto di comunicazione e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'art. 6 ter c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 33/2013;

5. di dare atto, infine, che l'attuale dotazione organica di Arpae è stata, da ultimo, definita con D.D.G. n. 16/2020 (la cui rappresentazione economico-finanziaria è espressa nella Tabella B, allegata al presente atto) e che la stessa può essere rimodulata per rispondere ai fabbisogni dell'Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

## Allegato 1)

### Relazione di sintesi in merito al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020-2022 di Arpae

#### 1. Premessa normativa

Il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020-2022 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).

## **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 agenziale, 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 sovra-provinciale (L.R. n. 25/2017).

Nello specifico, a decorrere dal 01/01/2019, l'assetto organizzativo di Arpae (DDG n. 70/2018, DGR n. 1181/2018 e DDG n. 90/2018) 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 2020-2022, sarà chiamata ad operare deve tenere conto anche della necessità di garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, conferite all'Agenzia rispettivamente con L.R. n. 13/2015 e con L.R. n. 13/2016, ciò nel rispetto delle nuove disposizioni regionali introdotte dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018 (Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2019).

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

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

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

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

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

- di stipulare una convenzione unica in sostituzione delle due in scadenza 30/04/2019 che disciplini i rapporti tra la Regione e Arpae con riferimento al trattamento giuridico ed economico dei dipendenti regionali assegnati in distacco e/o comando oneroso all'Agenzia per l'esercizio delle attività del demanio - compreso il progetto demanio idrico - e dell'educazione alla sostenibilità per un periodo transitorio che terminerà il 31/12/2021;
- di trasferire ad Arpae le quote di spesa della dotazione organica della Regione per n. 74 unità, avendo a riferimento le figure professionali in posizione di distacco ad Arpae al 31/12/2018 per l'esercizio delle sole funzioni conferite, al fine di permettere all'Agenzia di ampliare il proprio organico in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale



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

Si rende, quindi, necessario procedere ad un aggiornamento per il triennio 2020-2022 del PFTP 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;
- 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.

Resta inteso che il PFTP 2020-2022 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 documento “*Programma triennale delle attività e piano della performance 2020-2022*” di Arpae approvato con DDG n. 130/2019.

Nel triennio 2020-2022 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.

Il recepimento della L.132/2016 “*Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (SNPA)*” è stato declinato secondo alcune linee fondamentali;

- acquisizione nel dimensionamento programmatico delle attività dell'Agenzia dei “Primi indirizzi operativi di riferimento del Sistema” del Programma triennale 2018-2020 - SNPA;
- rinnovata caratterizzazione delle funzioni tecnico-istituzionali assegnate all'Agenzia in relazione all'evoluzione delle disposizioni normative sia regionali che nazionali, con

attestazione del valore di “ufficialità” dei dati prodotti dall’Agenzia, in sintonia con quanto espressamente previsto dalla L. 132/2016;

- verifica e ricomposizione del quadro delle fonti di finanziamento di Arpae (considerando anche gli introiti del rilascio delle autorizzazioni ambientali e i proventi delle sanzioni attinenti le materie di propria competenza, incluse le prescrizioni asseverate ex L. 68/2015).

La L. n. 132/2016 ha posto diversi ed importanti riferimenti in merito alla programmazione e agli strumenti di qualificazione dell’operato delle Agenzie ambientali, con riflessi sulle modalità di definizione e sui contenuti dei programmi. I Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali (Lepta), art. 9 della L. n. 132/2016, da considerare in fase di pianificazione e assicurare in sede di realizzazione dell’attività operativa, ne rappresentano il principale elemento di cornice per la caratterizzazione quali-quantitativa della produzione dell’Agenzia. Fronti sui quali gli indirizzi formulati dal Sistema si riflettono sui temi programmatici e sull’agire delle Agenzie, vanno dalla definizione ed applicazione di omogenei tariffari nazionali, all’efficientamento dei canali di alimentazione dei flussi informativi, dall’adozione di un regolamento per gli ispettori ambientali (cui si collega anche la tematica degli UPG nelle Agenzie), all’azione di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nelle attività di individuazione e quantificazione del danno ambientale, dalla partecipazione ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale, all’azione di verifica che, come Sistema, le Agenzie ambientali ed ISPRA sono chiamate a svolgere sulle tematiche tecniche di adozione di provvedimenti normativi ambientali, dal consolidamento di una Rete accreditata dei laboratori del SNPA, all’adozione ed applicazione di norme tecniche vincolanti per il Sistema nazionale in materia di monitoraggio, valutazioni ambientali, controllo, gestione dell’informazione ambientale.

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

Le priorità d’azione di Arpae nel triennio 2020-2022 si confermano rivolte a:

- *Integrazione procedurale e operativa nei processi di valutazione e rilascio di autorizzazioni ambientali e concessioni*, con analisi tecniche e dinamici iter procedurali conformi a dettati normativi;
- *Rafforzamento della Vigilanza e Controllo* su specifici ambiti operativi (p.es. rifiuti ed end of waste, emissioni in atmosfera, siti contaminati, scarichi, odori,...) con consolidamento/estensione del programma di Certificazione delle attività ispettive e di campionamento, diffusione di Linee guida e metodiche definite anche su scala nazionale dal Sistema nazionale per la protezione ambientale (SNPA), nonché azioni di coordinamento ed integrazione con l’operato di altri Organismi di controllo;

- *Validazione sul campo di strumenti modellistici* sia previsivi, sia elaborativi di scenario, con aggiornamento, alimentazione e gestione dei catasti ambientali;
- *Articolazione delle attività di controllo secondo schemi di priorità di intervento*, definite mediante una dettagliata conoscenza dei fattori di rischio degli impatti associabili alle sorgenti di pressione ambientale presenti sul territorio;
- *Perfezionamento evolutivo logistico-strutturale del piano di Rete laboratoristica multisito*, con piena realizzazione delle nuove infrastrutture previste e governance gestionale centralizzata delle attività. Ruolo importante mantiene lo sviluppo dei programmi di accreditamento analisi su matrici ambientali e l'ampliamento dello spettro di parametri di indagine per composti ed inquinanti critici (su acque, rifiuti, suoli, terreni di bonifica, amianto, glifosati, polveri sottili e non, composti odorigeni, ecc.) il tutto in coerenza con la definizione e le proposte della Rete dei laboratori accreditati del SNPA;
- *Perseguimento dell'azione integrata di contenimento dei tempi di risposta*, sia per le istruttorie tecniche, sia per le singole indagini analitiche, alla luce dell'integrazione con il processo di rilascio delle autorizzazioni ambientali;
- *Consolidamento degli standard di monitoraggio* dei sistemi di valutazione dello stato quali-quantitativo delle matrici ambientali (aria, acque superficiali e acque sotterranee, cem, radiazioni ionizzanti, ambiente marino, suolo, idro-meteorologia e clima), con azioni di verifica e potenziamento ricognitivo/predittivo;
- *Supporto alla Regione per l'elaborazione ed il monitoraggio di Piani e Programmi ambientali*, sia con quadri conoscitivi, sia con elaborazioni di scenario, accompagnati da valutazioni "sul campo" per gli effetti delle politiche di piano;
- *Supporto progettuale e collaborazione tecnica con le AUSL*, su temi e progetti rivolti al presidio organizzato delle tematiche di controllo/prevenzione promossi dall'Assessorato regionale alle Politiche per la salute;
- *Gestione degli Osservatori sull'energia e sul clima*, in applicazione di quanto disposto dalla L.R. 13/2015.

Si evidenzia, inoltre, come la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. A tal proposito si richiamano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza di Arpae 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 2020-2022**

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/2019/31609 del 26/02/2019 ha proceduto all’adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 25/02/2019.

Successivamente - a fronte del parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna, con nota prot. PG/2019/241281 del 11/03/2019 della Direzione Generale Cura del Territorio e dell’Ambiente, trasmessa all’Agenzia con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, acquisita in atti con prot. PG/2019/41935 del 15/03/2019 - Arpae ha approvato in via definitiva il proprio PTFP 2019-2021 mediante la DDG n. 26/2019.

Ciò premesso, per quanto già evidenziato nel paragrafo 2, si rende ora necessario aggiornare il PTFP di Arpae 2020-2022, 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 2019 e la previsione di uscite che si determineranno nel triennio 2020-2022.

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*”, sono stati considerati i seguenti criteri:

- dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva della nuova organizzazione, avviata a decorrere dal 01/01/2019, per “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.

Arpae, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2020-2022 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- stabilizzazione del personale precario 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.

Si rileva che il quadro normativo di riferimento in materia di superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni è stato recentemente aggiornato in ragione delle modifiche apportate all’art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 sia dalla L. n. 160/2019 (art. 1 cc. 466 e 468) e sia 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.

Nello specifico la nuova formulazione del suddetto art. 20 c. 1 (in vigore dal 1° marzo 2020) prevede che fino al 31/12/2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso a contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, le Amministrazioni possano assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possenga tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n. 124/2015 (quindi dopo il 28/08/2015) con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte (intese come mansioni della stessa categoria professionale di appartenenza), con procedure concor-

suali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'Amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 20 c. 13 del D. Lgs. n. 75/2017, in caso di processi di riordino, ai fini del possesso del requisito di cui alla suddetta lettera c), si considera anche il periodo maturato presso l'ente di provenienza.

Ciò premesso, si rileva che il personale che ha tutt'ora in essere o ha avuto (nell'arco temporale previsto dalla norma) contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti con l'Agenzia e che risulta in possesso dei requisiti prescritti per la stabilizzazione a domanda di cui al suddetto art. 20 c. 1 del D. Lgs. n. 75/2017, è pari a n. 13 unità. Tale personale 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).

Ai fini del computo 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 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.

Inoltre, si evidenzia come anche le disposizioni normative in materia di progressioni di categoria siano state 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, Arpae 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 2020-2022, in particolare, dei seguenti strumenti:

- procedure di stabilizzazione a domanda del personale non dirigente 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 (fermo restando che ai fini del computo del requisito dei tre anni di servizio entro il 31/12/2020, si considera anche il periodo di lavoro prestato presso Arpaе come personale regionale distaccato);
- 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 Sanità<sup>1</sup>;
  - 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 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)<sup>2</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.



discipline tecnico-scientifiche. Nello specifico, trattasi di selezioni rivolte a candidati in possesso di lauree nelle seguenti discipline tecnico-scientifiche: 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”.

- 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;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato e determinato;
- attivazione di procedure selettive pubbliche 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) <sup>3</sup>;
- 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) <sup>4</sup>. Si precisa che tale procedura potrà essere attivata in relazione agli esiti dell’utilizzo delle graduatorie di altri enti riferite al medesimo profilo professionale;
- procedure di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, sia mediante la stipulazione di apposite convenzioni con i competenti Centri per l’Impiego, sia mediante richiesta numerica ai citati uffici. Nel triennio 2020-2022 si prevede l’acquisizione di n. 10 unità di personale appartenente alle categorie protette.

Si rileva, altresì, che nel 2020 saranno completate le procedure selettive per assunzione a tempo indeterminato di personale nel profilo di collaboratore tecnico professionale cat. D (comparto Sanità) già previste nel PTFP 2019-2021, rivolte a candidati in possesso di lauree nelle seguenti discipline tecnico-scientifiche: fisica e ingegneria/architettura.

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.

---

<sup>3</sup> Vedi nota n. 2.

<sup>4</sup> Vedi nota n. 2.

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;
- utilizzo di graduatorie di Arpae, della Regione e di altri enti.

Si precisa, altresì, che per la copertura dei fabbisogni necessari a garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico, Arpae si avvarrà anche del personale assunto a tempo determinato dalla Regione Emilia-Romagna e distaccato presso l'Agenzia, che - rientrando nei percorsi di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 del D. Lgs. n. 75/2017 attivati dall'Amministrazione regionale - potrà successivamente essere distaccato o trasferito ad Arpae, secondo le procedure di mobilità tra enti. Tale percorso di stabilizzazione potrebbe interessare n. 7 unità di personale afferenti alle funzioni demanio impiegato per garantire il presidio delle funzioni in materia di demanio idrico.

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 rileva come Arpae - al fine di favorire un'ottimale impiego del proprio personale - continuerà ad avvalersi nel triennio 2020-2022 degli strumenti contrattuali previsti per la riallocazione dei dipendenti già presenti presso l'ente (mobilità interna in ambito regionale/diversa assegnazione) con l'obiettivo di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali di Arpae, anche avendo a riferimento le domande già ricevute dall'Agenzia.

Inoltre, per quanto concerne la mobilità esterna, si conferma per il triennio 2020-2022 la possibilità di attivare procedure di mobilità tra enti (anche per interscambio), con eventuale preventiva attivazione di comandi in entrata, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-sexies, del citato D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 22 ter della L.R. n. 43/2001, come aggiunto dall'art. 5 della L.R. n. 26/2013, in materia di utilizzo temporaneo di personale.

Con riferimento all'assunzione in Arpae di personale nella qualifica dirigenziale, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, si prevede l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità nel 2020 nella qualifica dirigenziale, mediante procedura selettiva pubblica, per titoli e colloquio svolta ai sensi dell'art. 18 della LR n. 43/2001, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001).

Inoltre - per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, anche con riferimento alla realizzazione di attività afferenti a specifici progetti finanziati con risorse esterne (risorse da Unione Europea, statali, regionali, da altri enti o da privati, ecc.) - Arpae nel triennio 2020-2022 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 2020-2022 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 2020-2022 (come riportata nelle allegate Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3) è stata effettuata consolidando una contestuale significativa riduzione dei contratti di incarichi professionali, già avviata a partire dal 2019.

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. La scadenza del suddetto progetto è al momento fissata al 31/12/2020 e potrà essere prevista un’ulteriore proroga.

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 distacco presso Arpae del relativo personale assunto a tempo determinato da parte della Regione Emilia-Romagna, l’Agenzia potrà rispondere a tale esigenza organizzativa di carattere temporaneo mediante l’assunzione a tempo determinato di lavoratori utilmente collocati nelle graduatorie della Regione e di Arpae, ovvero mediante il ricorso a forme di impiego flessibile, quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## 5. Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche

Secondo quanto previsto nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP (nota PG/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 Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3.

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

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

Nello specifico, il fabbisogno è indicato secondo le seguenti modalità <sup>5</sup>:

- 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 (i quali ammontano a euro 3.356.051,24);
- il dato riferito a ciascun macroprofilo è comprensivo del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali, nonché di oneri riflessi ed IRAP.

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

- il costo riferito all'acquisizione di personale a tempo indeterminato 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 "*Progetto per il recupero di arretrato nella gestione delle pratiche di concessione del demanio idrico*" (DGR n. 1927/2015 e DGR n. 1036/2017). Sul punto si rileva, altresì, che - in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 188/2019 - qualora l'Agenzia non possa far fronte a tale esigenza organizzativa di carattere temporaneo mediante l'assunzione a tempo determinato di

<sup>5</sup> Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

- lavoratori utilmente collocati nelle graduatorie della Regione e di Arpae e dovesse fare ricorso ad altre forme flessibili di impiego (quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato) i relativi costi saranno da imputare alla voce di costo riferita ai lavori flessibili con corrispondente riduzione del costo del personale dipendente. In via previsionale, in sede di quantificazione dei costi dei lavori flessibili, si è tenuto conto anche della possibile proroga del suddetto “Progetto demanio” per l’anno 2021;
- 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 distaccato. Nello specifico la quantificazione del finanziamento necessario per l’esercizio delle funzioni conferite dalla L.R. 13/2015 e per il “Progetto sul recupero delle pratiche di concessione del demanio idrico” 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.

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 384.788,13 per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022.

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 per il

2019 e formalizzate per l'anno 2020, sono stati considerati anche per gli anni 2020, 2021 e 2022 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 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 <sup>6</sup>, 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 Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015, nonché all'espletamento del "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 Arpae, il trasferimento

---

<sup>6</sup> 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.

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).

## **6. Dotazione organica**

L'attuale dotazione organica di Arpae è stata approvata, da ultimo, con DDG n. 16/2020 ed è riportata per maggior chiarezza nella Tabella B.0 allegata alla presente.

Si precisa che la suddetta dotazione organica comprende:

- le unità di personale transitato in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della LR n. 13/2015, secondo la consistenza individuata nella DGR n. 1645/2015 con cui la Regione ha disposto l'incremento della dotazione organica di Arpae, con decorrenza dal 01/01/2016, in misura pari ai posti del personale trasferito;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 188/2019, in relazione all'esercizio autonomo di funzioni afferenti al demanio idrico e all'educazione alla sostenibilità, secondo quanto previsto dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018.

Per quanto concerne i posti di qualifica dirigenziale riferiti al personale trasferito ai sensi della LR n. 13/2015, si precisa che il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016/2018) sottoscritto il 13/07/2016 prevedeva che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità dovessero rientrare nell'Area delle Funzioni Locali. Conseguentemente, alla luce del CCNQ sopra citato e nelle more della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018, il suddetto personale dirigente ha conservato, allo stato attuale, l'inquadramento nell'Area Regioni e Autonomie Locali (ridenominata Area delle Funzioni Locali) posseduto al 31/12/2015.

Sul punto, per completezza, si rileva che il relativo quadro normativo e contrattuale è in costante 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 della sottoscrizione del CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, 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 del personale dirigente in relazione all'evolversi del quadro normativo e contrattuale di riferimento.

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

In conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, la nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 prevede che la dotazione organica si sostanzia in un indicatore di spesa potenziale massima (dotazione di spesa potenziale).

La dotazione organica può essere annualmente rimodulata (sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo) per rispondere ai fabbisogni dell'Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.



**TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2020**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici <sup>2</sup>				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					<i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	<i>finanziate da Balduzzi</i>	<i>non finanziate</i>							
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO COSTO	NON SANITARIO COSTO	FINANZIATO COSTO	NON FINANZIATO COSTO	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	COSTO	COSTO	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	2,00	252.062,15												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	68,00	7.898.785,56												
Dirigenza PTA	26,00	2.883.776,16												
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>96,00</b>	<b>11.034.623,87</b>												
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	308,54	14.287.907,92												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	594,54	24.789.415,36				1.572.941,97	1.572.941,97							
Personale amministrativo	278,45	10.804.411,52				7.656,00		7.656,00						
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.181,53</b>	<b>49.881.734,80</b>												
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2020</b>	<b>1.277,53</b>	<b>60.916.358,67</b>												

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

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

**TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici <sup>2</sup>				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					<i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	<i>finanziate da Balduzzi</i>	<i>non finanziate</i>							
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO COSTO	NON SANITARIO COSTO	FINANZIATO COSTO	NON FINANZIATO COSTO	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	COSTO	COSTO	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	1,00	126.031,08												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	68,00	7.898.785,56												
Dirigenza PTA	26,00	2.883.776,16												
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>95,00</b>	<b>10.908.592,80</b>												
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	303,96	14.108.745,75												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	598,39	24.943.860,83				1.599.898,26	1.599.898,26							
Personale amministrativo	282,20	10.955.159,29												
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.184,55</b>	<b>50.007.765,87</b>												
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2021</b>	<b>1.279,55</b>	<b>60.916.358,67</b>												

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

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

**TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici <sup>2</sup>				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					<i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	<i>finanziate da Balduzzi</i>	<i>non finanziate</i>							
ANNO 2022 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO COSTO	NON SANITARIO COSTO	FINANZIATO COSTO	NON FINANZIATO COSTO	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	COSTO	COSTO	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	1,00	126.031,08												
Veterinari														
Dirigenza sanitaria	68,00	7.898.785,56												
Dirigenza PTA	26,00	2.883.776,16												
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>95,00</b>	<b>10.908.592,80</b>												
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico														
Personale sanitario altri	303,96	14.108.745,75												
OSS/OTA														
Personale tecnico altri	598,39	24.943.860,83				457.952,09	457.952,09							
Personale amministrativo	282,20	10.955.159,29												
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1.184,55</b>	<b>50.007.765,87</b>												
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2022</b>	<b>1.279,55</b>	<b>60.916.358,67</b>												

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

**Allegato B.0) Dotazione organica di Arpae approvata con DDG n. 16/2020**
**Tabella 1 - Dotazione organica del personale di Arpae - Aree e Comparto Sanità**

				<b>D.O.</b>	<b>Trasformazioni</b>	<b>D.O.</b>
<b>RUOLO</b>	<b>COD.</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>DDG 14/2019</b>	<b>feb-20</b>	<b>feb-20</b>
<b>MEDICI</b>	<b>RM</b>	DIR	Dirigente Medico livello unico	2		2
<b>SANITARIO</b>	<b>RS</b>	DIR	(Biologi, Chimici, Fisici)	91	-6	85
	<b>RS</b>	DS	Coll. prof.le san. senior	129	-9	120
	<b>RS</b>	D	Coll. prof.le san.	202		202
<b>PROFESSIONALE</b>	<b>RP</b>	DIR	(Ingegneri, Avvocati)	4		4
<b>TECNICO</b>	<b>RT</b>	DIR	(Ambientale, Analista, Sociologo)	22		22
	<b>RT</b>	DS	Coll. tecnico prof.le senior	193	-10	183
	<b>RT</b>	D	Coll. tecnico prof.le	308	45	353
	<b>RT</b>	C	Assistente tecnico	66		66
	<b>RT</b>	C	Programmatore	12		12
	<b>RT</b>	BS	Op. tecnico specializzato	14	-3	11
	<b>RT</b>	B	Op. tecnico	14		14
	<b>RT</b>	A	Ausiliario specializzato	-		-
<b>AMMINISTRATIVO</b>	<b>RA</b>	DIR	Dirigente Amministrativo livello unico	4		4
	<b>RA</b>	DS	Coll. amm.vo prof.le senior	37		37
	<b>RA</b>	D	Coll. amm.vo prof.le	78		78
	<b>RA</b>	C	Assistente amm.vo	105	-20	85
	<b>RA</b>	BS	Coadiutore amm.vo senior	25	-3	22
	<b>RA</b>	B	Coadiutore amm.vo	49	6	55
	<b>RA</b>	A	Commesso	-		-
<b>TOTALE</b>				<b>1.355</b>	<b>0</b>	<b>1.355</b>

**Tabella 2 - Dotazione organica del personale di Arpae - Area Regioni e Autonomie Locali (ridenominata Area delle Funzioni Locali)**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>D.O. ex DDG 14/2019</b>	<b>Trasformazioni</b>	<b>D.O.</b>
Dirigente	4	0	4

	<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>1.359</b>
--	----------------------------------	--------------

**TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2020**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici <sup>1</sup>	2	252.062,15		
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	85	9.413.552,65		
Dirigenza PTA	34	3.719.540,39		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>121</b>	<b>13.385.155,19</b>		
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	322	14.605.524,17		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	639	27.200.179,00		
Personale amministrativo	277	10.779.206,35		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>1238</b>	<b>52.584.909,52</b>		
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2020</b>	<b>1359</b>	<b>65.970.064,71</b>		

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

N. proposta: PDEL-2020-56 del 14/05/2020

**Centro di Responsabilità: Servizio Organizzazione e Risorse Umane**

**OGGETTO: Direzione Amministrativa. Servizio Organizzazione e Risorse Umane. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2020-2022 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.**

**PARERE CONTABILE**

Il sottoscritto Dott. Giuseppe Bacchi Reggiani, Responsabile del Servizio 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 21/05/2020

Il Dirigente

---