

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2022-34 del 18/03/2022
Oggetto	Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2022-2024 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.
Proposta	n. PDEL-2022-36 del 16/03/2022
Struttura proponente	Direzione Amministrativa
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Ferretti Monica

Questo giorno 18 (diciotto) marzo 2022 (duemilaventidue), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2022-2024 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;

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;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 18/2022 con cui è stato adottato il “Programma triennale delle attività e il piano della performance 2022-2024 di Arpae”;

RICHIAMATE ALTRESI’:

- la D.D.G. n. 130/2021 avente ad oggetto: “Direzione Generale. Revisione Assetto organizzativo generale dell’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna (Arpae) di cui alla D.D.G. n. 70/2018. Approvazione Assetto

organizzativo generale ed invio alla Giunta Regionale”;

- la D.G.R. n. 2291/2021 con la quale è stato approvato l’assetto organizzativo generale dell’Agenzia di cui alla citata D.D.G. n. 130/2021;
- la D.D.G. n. 75/2021 avente ad oggetto: “Direzione Amministrativa. Revisione dell’Assetto organizzativo analitico di cui alla D.D.G. n. 103/2020. Approvazione del documento Manuale organizzativo di Arpae Emilia-Romagna”;
- la D.D.G. n. 19/2022 avente ad oggetto: “Direzione Amministrativa. Modifica del Manuale organizzativo di cui alla D.D.G. n. 75/2021 a seguito dell’approvazione della D.D.G. n. 130/2021. Istituzione posizione dirigenziale Responsabile di Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute. Cancellazione posizione dirigenziale Responsabile di CTR Ambiente Prevenzione e Salute;

VISTO:

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

CONSIDERATO:

- che, per attuare il percorso delineato dal citato 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, la Regione Emilia-Romagna garantisca agli enti destinatari, previo rinnovo della convenzione il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all’esercizio delle funzioni;

VISTE:

- la D.G.R. n. 2292/2021 avente ad oggetto “Schema di Convenzione per il triennio 2022-2024 fra la Regione Emilia-Romagna e Arpae Emilia-Romagna per la gestione delle funzioni conferite ai sensi della L.R. n. 13/2015 e ss.mm.ii.. Approvazione”;
- la D.D.G. n. 143/2021 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”;

RILEVATO:

- che nella sopra citata Deliberazione di Giunta Regionale si evidenzia, tra le altre, la necessità di trasferire ad Arpae quote di spesa della dotazione organica della Regione , in relazione al consolidamento dell’organico, per garantire con continuità le funzioni in materia di demanio idrico come dettagliate nell’“Atto di indirizzo e azioni della Direzione Generale per il riposizionamento delle attività inerenti il demanio idrico”, approvato con

D.D.G. n. 73/2021;

VISTI:

- la D.D.G. n. 144/2021 con cui è stata, da ultimo, modificata la dotazione organica di Arpae, anche in relazione all'incremento di dotazione organica definito con la citata D.G.R. n. 2292/2021;
- l'art. 16 "strumenti di programmazione" del Regolamento per l'accesso agli impieghi di Arpae, approvato con D.D.G. n. 103/2018;

RICHIAMATO:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae approvato in via definitiva con D.D.G. n. 142/2020, in attuazione della suddetta D.G.R. n. 1412/2018;

CONSIDERATO:

- che per consentire la piena operatività di Arpae, in stretta relazione al contesto organizzativo e agli obiettivi di performance definiti per l'Agenzia si rende necessario procedere con tempestività ad un aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, al fine di:
 - garantire 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;

DATO ATTO:

- che l'art. 6 del DL n. 80/2021 (convertito nella L. n. 113/2021) ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- che nel predetto Piano devono confluire diversi documenti di pianificazione - adottati secondo la rispettiva normativa di settore - tra cui anche il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale;
- altresì, che con successivo D.L. n. 228/2021 (convertito nella L. n. 15/2022) è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022;

PRECISATO:

- pertanto, che il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 approvato con il presente atto

assume la natura di “piano transitorio”, nelle more dell’approvazione del PIAO, secondo quanto previsto dalle suddette disposizioni normative di riferimento;

RILEVATO:

- che in attuazione della disciplina regionale richiamata in premessa di cui alla citata D.G.R. n. 1412/2018, con nota prot. PG/2022/31399 del 24/02/2022 si è proceduto all’adozione in via provvisoria del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 di Arpae e alla conseguente trasmissione alla Regione Emilia-Romagna, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 22/02/2022;

VISTA:

- la nota (acquisita in atti con prot. PG/2022/44627 del 17/03/2022) della Direzione Generale Cura del Territorio e dell’Ambiente e della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, riferita al parere favorevole alla relazione di sintesi in merito Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 di Arpae;

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 e per perseguire gli obiettivi definiti nel “Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-2024”, si individuano le seguenti priorità strategiche nella distribuzione della capacità assunzionale:
 - dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva dell’organizzazione, avviata a decorrere dal 01/01/2019, per “articolazioni territoriali di area” anche di valenza sovra-provinciale, in relazione all’andamento dei volumi di attività da svolgere;
 - 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, in relazione all’andamento dei volumi di attività da svolgere;
 - 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 2022-2024 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:
 - prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario, in relazione alla

- possibilità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale utilmente collocato in graduatorie dell'Agenzia e già impiegato con contratti di lavoro flessibile;
- valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;
 - sostituzione 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, nonché ai volumi di attività;
 - attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato di personale di qualifica dirigenziale, in relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, nonché in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento;
 - prosecuzione della politica di assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa;

RITENUTO:

- di approvare il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2022-2024, 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;
- di dare atto che, in conformità agli indirizzi regionali, il Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 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) 2022-2024 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell'Agenzia e i criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
 - Tabelle A1-A2-A3: tabelle economiche riferite al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024;
 - Tabelle B.0: tabella della dotazione organica di Arpae (come da ultimo definita nella D.D.G. n. 144/2021);
 - Tabella B: tabella economica riferita alla rappresentazione economico-finanziaria della suddetta dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali;

PRECISATO:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2022-2024 , avente carattere

transitorio, sarà oggetto di successivi aggiornamenti a seguito dell'attuazione delle citate disposizioni di cui all'art. 6 DL n. 80/2021 (convertito nella L. n. 113/2021), nonché per dare attuazione alle nuove disposizioni in materia di inquadramento professionale che saranno previste nel CCNL Comparto Sanità 2019-2021 in corso di discussione;

- altresì, che i successivi aggiornamenti del piano, terranno conto anche del dimensionamento degli organici, che sarà definito in relazione al consolidamento del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, individuando a livello sovraprovinciale parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire;

DATO ATTO:

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

DATO ATTO ALTRESI':

- che il presente provvedimento è adottato nel rispetto dell'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 - convertito nella 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;
- che il rispetto delle suddette disposizioni tiene conto, altresì, di quanto previsto nelle D.G.R. n. 188/2019 e D.G.R. n. 2292/2021, secondo cui i costi necessari all'espletamento delle funzioni conferite dalla L.R. n. 13/2015 e L.R. n. 13/2016 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. 136/2021 avente ad oggetto: “Direzione Amministrativa. Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico. Approvazione del Bilancio Pluriennale di Previsione dell'Agenzia per la Prevenzione, l'Ambiente e l'Energia dell'Emilia-Romagna per il triennio 2022-2024, del Piano Investimenti 2022-2024, del Bilancio economico preventivo per l'esercizio 2022, del Budget generale e della

Programmazione di Cassa 2022”;

- la D.D.G. n. 137/2021 avente ad oggetto: “Direzione Amministrativa. Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico. Approvazione delle Linee Guida e assegnazione dei budget di esercizio e investimenti per l’anno 2022 ai centri di responsabilità dell’Agenzia per la Prevenzione, l’Ambiente e l’Energia dell’Emilia-Romagna”;

ACQUISITO:

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

SU PROPOSTA:

- del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITO:

- il parere favorevole espresso dal Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de’ Munari;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento, ai sensi della L. n. 241/1990, la Dott.ssa Monica Ferretti titolare dell’incarico di funzione “Pianificazione dei fabbisogni di personale e relazioni sindacali”;

DELIBERA

1. di procedere, per quanto esposto in premessa, all’approvazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale di Arpae 2022-2024, 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) 2022-2024 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) 2022-2024 di Arpae, in cui sono illustrate le scelte strategiche aziendali poste alla base della determinazione dei fabbisogni, le politiche occupazionali dell’Agenzia e i criteri per l’elaborazione delle tabelle economiche di riferimento;
 - Tabelle A1-A2-A3: tabelle economiche riferite al Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024;
 - Tabelle B.0: tabella della dotazione organica di Arpae (come da ultimo definita nella D.D.G. n. 144/2021);

- Tabella B: tabella economica riferita alla rappresentazione economico-finanziaria della suddetta dotazione organica di Arpae, articolata sulla base dei macro profili professionali individuati nelle indicazioni operative regionali;
3. di precisare che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di Arpae 2022-2024, approvato con il presente atto, assume la natura di “piano transitorio”, nelle more dell’approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo quanto previsto dalle disposizioni normative di riferimento (art. 6 del DL n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021);
 4. di dare atto, infine, che il presente provvedimento sarà oggetto di comunicazione e di pubblicazione secondo quanto previsto dall’art. 6 ter c. 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 33/2013.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Eriberto de’ Munari)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato 1)

Relazione di sintesi in merito al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 di Arpae, a carattere transitorio.

1.Premessa normativa

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

- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell'organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo al comma 2 prevede espressamente che - allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto medesimo.
Inoltre, il comma 3 del citato art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del suddetto piano, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del decreto medesimo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell'adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. In particolare, le suddette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata agli enti del SSN in cui sono formulate indicazioni in merito sia ai criteri generali e alla metodologia per la predisposizione

dei PTFP sia alla procedura di adozione degli stessi. A tal proposito si prevede che i PTFP siano approvati dalle rispettive Regioni di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto nella disciplina regionale in materia;

- la DGR n. 1412 del 03/09/2018 avente ad oggetto “*Adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale delle aziende e degli enti del SSR ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 165/2001 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni", approvate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia*”. La suddetta DGR dispone che la disciplina in questione, nonché le linee operative regionali predisposte dal Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare costituiscono linee generali di indirizzo, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche per l’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna ai fini della predisposizione del PTFP; ciò in considerazione della sua natura di ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, soggetto a vincoli di spesa in materia di personale definiti in analogia a quelli previsti per le aziende del SSR, e della circostanza che il suo personale rientra nel campo di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro della sanità;
- la nota PG/2018/569580 del 07/09/2018 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna (acquisita in atti con prot. PG/2018/12499 del 10/09/2018) con cui sono state trasmesse le indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP);
- 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 regionali per il triennio 2019-2021.

E’ stata, altresì, presa visione delle note regionali prot. PG/2020/80031 del 20/07/2020 e prot. PG/2021/718990 del 06/08/2021 relative alle indicazioni operative regionali per la redazione dei piani triennali di fabbisogno di personale rispettivamente per il triennio 2020-2022 e per il triennio 2021-2023, non direttamente applicabile ad Arpae.

Si rileva che il vigente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 di Arpae è stato approvato in via definitiva con DDG n. 142/2020, a seguito del parere favorevole espresso dalla Regione Emilia-Romagna, sul documento adottato in via provvisoria, previa informativa alle organizzazioni sindacali fornita in data 09/12/2020.

Ciò premesso, è noto che l’art. 6 del DL n. 80/2021 (convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021) ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e

alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel predetto Piano devono confluire diversi documenti di pianificazione - adottati secondo la rispettiva normativa di settore - tra cui anche il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale.

Con successivo DL n. 228/2021 - Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi - è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022.

Per consentire la piena operatività di Arpae, in stretta relazione al contesto organizzativo (rif. paragrafo 2) e agli obiettivi di performance (rif. paragrafo 3) definiti per l'Agenzia si rende, comunque, necessario procedere con tempestività ad un aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, al fine di:

- garantire 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.

Pertanto, il presente Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 assume la natura di "piano transitorio", nelle more della definitiva approvazione del PIAO, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative di riferimento.

Il presente piano transitorio di programmazione dei fabbisogni 2022-2024, sarà pertanto rivisto a seguito dell'attuazione delle suddette disposizioni di cui all'art. 6 del DL n. 80/2021, nonchè per dare attuazione alle nuove disposizioni in materia di inquadramento professionale che saranno previste nel CCNL Comparto Sanità 2019-2021 in corso di discussione.

Resta inteso che i successivi aggiornamenti del piano, terranno conto anche 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.

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.

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

Arpae è articolata secondo un modello organizzativo suddiviso per funzioni (autorizzazioni e concessioni, vigilanza e controllo ambientale, monitoraggio dello stato ambientale) e per aree d'intervento territoriale (ovest, centro, metropolitana, est) distinte per sedi provinciali, nonché strutture tematiche a presidio di specialismi specifici.

Nello specifico, l'assetto organizzativo di Arpae 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.

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).

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.

Ulteriori revisioni organizzative sono state realizzate anche in dipendenza del riassetto delle responsabilità dirigenziali, avvenuto in coerenza con gli indirizzi strategici formulati dalla Regione Emilia-Romagna. La riduzione del numero dei dirigenti, conseguente ad uscite per pensionamento, è stata in parte compensata con un rinforzo delle figure intermedie con funzioni di responsabilità e gestione esecutiva (incaricati di funzione), a livello centrale e locale, per potenziare l'operatività e l'efficacia dell'azione dell'Agenzia soprattutto nelle sue ramificazioni territoriali e di coordinamento ed indirizzo tecnico (strutture autorizzative, della prevenzione ambientale, strutture tematiche, Direzione tecnica).¹

L'assetto organizzativo generale di Arpae è stato da ultimo modificato con DDG n. 130/2021 e DGR n. 2291/2021, per conseguire il rafforzamento dell'Agenzia sulle tematiche ambiente-prevenzione-salute allo scopo di supportare i decisori, attraverso contributi fondati su solide basi tecnico-scientifiche di matrice eco e tossicologica, epidemiologica e statistica, nella elaborazione di azioni più efficaci di mitigazione degli impatti ambientale e di sanità pubblica. A tal fine è stata disposta la trasformazione in Struttura Tematica del Centro Tematico Regionale Ambiente Prevenzione e Salute. La nuova struttura tematica "Ambiente Prevenzione e Salute" è deputata allo studio e alla messa a punto di metodologie a supporto dell'analisi dei fattori ambientali di rischio e non implica costi aggiuntivi a carico del bilancio di Arpae.

¹ Deliberazione del Direttore Generale n. 59/2021: Revisione incarichi di funzione in Arpae Emilia-Romagna (triennio 2019-2022) istituiti con D.D.G. n. 96/2019.

Si rileva che un efficace e moderno presidio delle tematiche di prevenzione e controllo delle variabili incidenti sul rapporto ambiente-salute è e sarà (nella fase trans pandemica e ancor più in post-emergenza) chiave di volta per supportare i programmi di ripresa e riconversione previsti nel PNRR e per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.²

A ciò si deve aggiungere che il contesto organizzativo entro cui Arpae è 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 disposizioni regionali introdotte dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018.

Sul punto si precisa che, nel periodo 2016-2018, per garantire l'esercizio delle suddette funzioni Arpae poteva avvalersi esclusivamente di personale regionale in posizione di distacco, in virtù di apposite convenzioni. Successivamente, a febbraio 2019 è stata sottoscritta una specifica Convenzione tra la Regione Emilia-Romagna e Arpae (approvata con DGR n. 188/2019 e DDG n. 14/2019) che - andando a sostituire le Convenzioni precedenti e recependo quanto previsto nell'accordo sindacale del 15/11/2018 tra la Regione Emilia-Romagna e le Organizzazioni Sindacali - ha previsto un periodo transitorio terminato il 31/12/2021, durante il quale il personale regionale distaccato sulle funzioni predette, ha potuto manifestare annualmente la volontà di rientrare presso le strutture regionali. In attuazione di quanto previsto nella citata Convenzione, nel 2021 è stata espletata una specifica procedura di mobilità volontaria tra enti riservata ai dipendenti della Regione Emilia-Romagna in posizione di distacco per l'esercizio delle funzioni afferenti al demanio idrico, a conclusione della quale è stato disposto, con decorrenza 01/01/2022, il trasferimento presso Arpae di n. 18 unità di personale regionale.

Come previsto nella sopra citata Convenzione i costi relativi al personale acquisito dall'Agenzia per l'esercizio delle funzioni conferite sono coperti con apposite risorse finanziarie trasferite ad Arpae dalla Regione Emilia-Romagna. Inoltre, ai fini dell'acquisizione di personale per l'esercizio delle funzioni predette, la Regione ha autorizzato ad Arpae un incremento della dotazione organica, dei limiti di spesa del personale e delle risorse dei fondi contrattuali, corrispondenti alle voci del trattamento economico accessorio.

Si rileva, altresì, che - al fine di garantire l'ottimale esercizio delle attività inerenti al demanio idrico - è stata siglata un'ulteriore Convenzione (DGR n. 2292/2021 e DDG n. 143/2021) fra la Regione Emilia-Romagna e Arpae per consentire il consolidamento dell'organico dell'Agenzia che già opera sulle attività relative al completamento del recupero delle pratiche di concessione pregresse e sulle ulteriori attività previste dall'atto di indirizzo per il riposizionamento delle attività inerenti il

² Ingenti sono le risorse per accompagnare questa fase di transizione. Il Piano Nazionale per gli investimenti complementari, prevede specifiche risorse destinate al rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale (art. 1, comma 2, lettera e), punto 1, del decreto-legge 6 maggio 2021, n.59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101. Previsione di risorse nella scheda progetto dell'investimento "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" con quota parte destinata alle ARPA del SNPA).

demanio idrico³, in particolare, le funzioni per il recupero dei crediti, le attività di controllo e gestione dell'abusivismo e dei procedimenti sanzionatori. Con la suddetta DGR 2292/2021 è stato disposto il trasferimento ad Arpae di quote di spesa di dotazione organica regionale per n. 25 unità al fine di consentire all'Agenzia di approvvigionarsi autonomamente di personale per garantire con continuità l'esercizio delle funzioni in materia di demanio idrico.

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.

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

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

³ Deliberazione del Direttore generale n. 73/2021 "Atto di indirizzo e azioni della Direzione Generale per il riposizionamento delle attività inerenti il demanio idrico" svolte da Arpae Emilia-Romagna

Con riferimento alla *mission* di Arpae (assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientale per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale) i principali obiettivi dell'Agenzia sono rinvenibili nel “*Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-2024*”, approvato con DDG n. 18/2022.

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.

Nel triennio 2022-2024 Arpae prosegue il percorso di omogeneizzazione e integrazione operativa dei processi di monitoraggio, prevenzione e controllo e di autorizzazione ambientale, in coerenza con l'assetto organizzativo di presidio territoriale per Aree di ambito sovraprovinciale (rif. L.R. 25/2017) così come delineato nel precedente paragrafo 2.

La definizione della strategia aziendale 2022-2024 ha tenuto conto, unitamente ai fattori di contesto e di analisi delle performance produttive degli anni precedenti e agli indirizzi forniti dal piano triennale del SNPA (come di seguito precisato), anche di alcuni elementi significativi di impulso a livello europeo, nazionale e regionale.

A livello europeo, la Commissione Europea ha presentato ad inizio 2020 il Green Deal europeo, ovvero una roadmap per rendere l'economia europea sostenibile e trasformare le sfide climatiche ed ambientali in opportunità trasversali a tutte le politiche. Si tratta di azioni che incrementano l'uso efficiente delle risorse al fine di raggiungere un'economia che sia circolare e in grado di fermare il cambiamento climatico, recuperare la biodiversità persa ed eliminare l'inquinamento. Inoltre, descrive gli investimenti necessari e gli strumenti finanziari disponibili e spiega come garantire una transizione equa e inclusiva. Il Green Deal viene indicato come funzionale all'attuazione dell'Agenda 2030 e degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Per tradurre tutto ciò in realtà, nel settembre 2020, la Commissione Europea ha definito gli orientamenti strategici per l'elaborazione dei Piani nazionali per l'attuazione del Recovery and Resilience Facility (RRF) per aiutare l'Europa a uscire più forte e più resiliente dall'attuale crisi. Si tratta del pilastro principale del Next Generation EU, programma di investimenti europei pari a 750 miliardi di euro, che si declina in analoghi programmi degli Stati Membri per accedere ai fondi e orientare le proprie politiche. I principali contenuti dei programmi stilati dagli Stati Membri nel corso del primo trimestre del 2021 si basano su alcune direttrici comuni centrate sulla transizione ecologica e sull'inclusione sociale: utilizzare più energia pulita (power up); rinnovare (renovate); ricaricare e rifornire (recharge and refuel); collegare (connect); modernizzare (modernise); espandere (scale-up); riqualificare e migliorare le competenze (reskill and upskill).

A livello nazionale, l'Italia ha raccolto la sfida presentando alla Commissione Europea, ad aprile 2021, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR che si articola su tre assi strategici sui

quali si erge il Next Generation EU: Modernizzazione del Paese; Transizione ecologica; Inclusione sociale e territoriale, parità di genere. Il PNRR italiano, approvato in via definitiva il 13 luglio 2021, è articolato in 6 missioni: 1) digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; 2) rivoluzione verde e transizione ecologica; 3) infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4) istruzione e ricerca; 5) inclusione e coesione; 6) salute.⁴

Con il DL n. 59/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 101/2021, è stato anche approvato il “Piano nazionale per gli investimenti complementari”, finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per complessivi 30.622,46 milioni di euro, per gli anni dal 2021 al 2026. Le Agenzie ambientali riceveranno fondi (122.355.504 euro) dedicati alla realizzazione di attività dei Programmi di PNRR nell’ambito “Salute-ambiente-biodiversità e clima”. Con questa linea di finanziamento viene rimarcata la necessità di applicare, nel contesto delle Agenzie ambientali, un sistema collaborativo, multidisciplinare e coordinato per affrontare i rischi potenziali, o attivi, che hanno origine dall'interfaccia ambiente-animale-ecosistemi, approccio oggi noto come “One Health”. L’insieme degli investimenti sarà diretto alla costruzione del substrato comune necessario, a livello di infrastrutture e strumenti tecnici, piattaforme tecnologiche, standard e metodologie scientifiche ed operative e ad aggiornare e sviluppare le competenze degli operatori che prestano servizio nelle Agenzie ambientali.

A livello regionale, la Regione Emilia Romagna (RER) ha sottoscritto a fine 2020 il “Patto per il lavoro ed il clima 2020”, frutto di una progettazione condivisa e volto a creare lavoro di qualità, per accompagnare la RER nella transizione ecologica, per contrastare le disuguaglianze e ridurre le distanze fra le persone, le comunità e le aree territoriali. Rappresenta il principale strumento per definire gli obiettivi strategici verso cui orientare tutte le risorse disponibili e per condividere gli interventi urgenti e quelli strutturali necessari per rimettere in moto l’economia e la società.⁵

Le azioni previste e finanziate dal Next Generation EU e condensate nelle sei missioni del PNRR, unitamente agli SDGs riportati nell’Agenda ONU 2030 e al “Patto per il lavoro ed il clima 2020” della RER, hanno guidato la definizione degli obiettivi strategici di Arpae per il triennio 2022-2024. Il minimo comune denominatore che è stato evidenziato dall’analisi del contesto di riferimento sopra menzionato e che guida la programmazione strategica di Arpae nel triennio 2022-2024 riguarda la “semplificazione e digitalizzazione” anche mediante un “rafforzamento delle competenze” degli operatori; azioni volte alla promozione della “transizione ecologica” strettamente legata a tutti gli obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU per lo sviluppo sostenibile; creazione di valore pubblico diretto ai cittadini, utenti e stakeholder di Arpae mediante ad esempio la riorganizzazione di alcuni processi operativi.

⁴ La versione integrale del Piano è disponibile all’indirizzo: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

⁵ La versione integrale del documento è disponibile all’indirizzo:
https://www.regione.emilia-romagna.it/pattolavoroeclima/patto_lavoroclima_2020.pdf

Gli obiettivi strategici individuati da Arpae per il triennio 2022-2024 sono i seguenti:

1. Migliorare la performance dell'Ente;
2. Attuare un piano operativo di semplificazione dei processi dell'Agenzia;
3. Piano di Azione per l'attuazione dell'Agenda 2030;
4. Riorganizzare i processi operativi a completamento del programma di revisione per ambiti territoriali e fattibilità di poli specialistici.

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

Con la redazione del *“Programma triennale 2021-2023”*⁶, il SNPA ha disposto un primo quadro di riferimento circa gli obiettivi strategici del Sistema nel suo complesso, che rappresentano quindi elementi di performance a cui anche Arpae corrisponde.

Le conseguenze della crisi pandemica globale, gli obiettivi posti dal Green Deal Europeo (patto europeo sul clima, energia pulita e maggiore efficienza energetica degli edifici, strategia UE per la biodiversità, abbattimento delle emissioni nette di gas a effetto serra al 2050, strategie dal produttore al consumatore, mobilità sostenibile) e la definizione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) rappresentano i principali elementi di contesto del *“Programma Triennale 2021-2023 del SNPA”*.

Le linee prioritarie di intervento del *“Programma Triennale 2021-2023”* del SNPA, che costituiscono un riferimento per la programmazione e la pianificazione delle attività delle Agenzie, sono state individuate come segue:

1. Rafforzare l'efficacia del sistema a tutela dei cittadini: i livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA).
2. Garantire l'equità: l'omogeneizzazione delle prestazioni tecniche ambientali.
 - I monitoraggi e i controlli
 - Le valutazioni ambientali e il supporto tecnico-scientifico.
3. Potenziare le infrastrutture portanti del sistema
 - La rete nazionale dei laboratori accreditati
 - Il Sistema Informativo Nazionale Ambientale
 - Le nuove opportunità e sfide tecnologiche: l'osservazione satellitare.
4. Ridurre l'inquinamento per la salute dei cittadini.
5. Proteggere il presente: la tutela dei sistemi naturali.
6. Costruire il futuro: la ricerca ambientale.
7. SNPA per i cittadini:
 - SNPA per una nuova economia sostenibile e circolare

⁶Il Piano del SNPA per il triennio 2021-2023 è consultabile al seguente link:

<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/consiglio-nazionale/atti-del-consiglio/programma-triennale-snpa-2021-2023/>

- SNPA per la transizione energetica equa e la decarbonizzazione
- SNPA per una produzione agricola e alimentare sostenibile
- SNPA per l'ambiente urbano: risiedere e muoversi in modo sostenibile
- SNPA per vivere e crescere in territori puliti e sicuri
- SNPA per coinvolgere i cittadini: la comunicazione, la partecipazione, la formazione e l'educazione ambientale.

Si rileva, altresì, come la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. A tal proposito si richiamano le misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza di Arpae 2021-2023 (approvato con DDG n. 36/2021) 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.

Con riferimento alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, si deve evidenziare come Arpae, al pari delle altre Pubbliche Amministrazioni, si trovi a gestire - come già ricordato in premessa - una fase transitoria complessa, nelle more dell'adozione delle disposizioni normative e regolamentari utili a chiarire le modalità di raccordo dei previgenti piani settoriali con il nuovo PIAO. In tale contesto Arpae, con DDG n. 6/2022, ha aderito all'indicazione di differimento fornita da ANAC ⁷, precisando che - fino all'adozione del nuovo PTPCT 2022-2024, ovvero della sezione del PIAO riferita ai rischi corruttivi e alla trasparenza - l'Agenzia continuerà a fare riferimento alle disposizioni previste dal PTPCT 2021-2023 e dal Piano Nazionale Anticorruzione vigente.

⁷ L'ANAC, con Delibera n. 1/2022, ha previsto la possibilità di differire al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8, Legge n. 190/2012 per la presentazione del PTPCT 2022-2024, motivando tale decisione con la necessità che le scadenze in materia di trasparenza e anticorruzione siano coerenti con il sistema che il legislatore ha inteso delineare in materia di PIAO.

4. Politiche occupazionali 2022-2024

4.1 Programmazione strategica delle risorse umane:

Secondo quanto riportato in premessa, nelle more della definitiva elaborazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui al D.L. n. 80/2021 (convertito nella L. 113/2021), si rende necessario aggiornare, in via transitoria, il vigente PTFP di Arpae approvato con DDG n. 142/2020 con riferimento al triennio 2022-2024, 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.

Secondo quanto già evidenziato nel paragrafo 3, il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella prospettiva della creazione di valore pubblico, gli obiettivi perseguiti sono:

- l'ottimale impiego delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione;
- l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- il miglioramento della performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione dei fabbisogni di personale è strettamente correlata con i risultati da raggiungere (in termini di prodotti, servizi offerti), nonché con l'evoluzione dei fabbisogni stessi in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi ed all'innovazione digitale.

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 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 2021 (n. 70 cessazioni dal servizio, di cui n. 12 dirigenti e n. 58 dipendenti non dirigenti) e la previsione di uscite relativa al triennio 2022-2024. Tale previsione complessiva per il triennio 2022-2024 è stimata in n. 70 unità (18 dirigenti e 52 dipendenti non dirigenti), di cui n. 36 unità nel corso del 2022 (n. 6 dirigenti e n. 30 dipendenti non dirigenti)⁸. Il dato tiene conto del

⁸ Fonte: paragrafo 3.1 della Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2022-2024, approvato con DDG 136/2021.

vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale (secondo quanto specificato nel successivo par. 5) e della previsione di uscite anche ad altro titolo.

L'evoluzione dei fabbisogni di personale considera, tra gli altri, anche i seguenti aspetti:

- la digitalizzazione dei processi;
- l'acquisizione delle funzioni di cui alla L.R. 13/2015 (nello specifico, per quanto attiene all'esercizio autonomo delle funzioni afferenti il demanio idrico, in precedenza esercitate tramite l'impiego di personale regionale, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2);⁹
- il processo di specializzazione e razionalizzazione della rete laboratoristica di Arpae, implementato in via definitiva nel 2019 con la piena operatività di due laboratori sovraprovinciali a presidio di quattro sedi di produzione analitica (Reggio Emilia, Bologna, Ravenna e Ferrara);
- la razionalizzazione dell'apparato amministrativo e di supporto, attraverso la revisione, secondo criteri di omogeneità organizzativa e funzionale, della ripartizione delle funzioni amministrative e tecniche di supporto alle strutture agenziali;

Inoltre, si segnala come - in ragione dell'innata valenza multidisciplinare delle funzioni tipicamente rivolte alla tutela e protezione dell'ambiente - si sia registrata negli anni un'evoluzione delle professionalità richieste in Agenzia con la necessità di acquisire personale in possesso di lauree in diverse discipline tecnico-scientifiche, per poter operare in molteplici ambiti di intervento (ingegneria, geologia, sc. ambientali/naturali, ecc.).

Il peculiare processo di cambiamento dei bisogni professionali delle Agenzie ambientali è riconosciuto anche dalla contrattazione collettiva nazionale e l'imminente rinnovo del CCNL del Comparto Sanità per il triennio 2019-2021 dovrebbe portare all'istituzione di uno specifico profilo professionale in campo ambientale.

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 e per perseguire gli obiettivi definiti nel "*Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-2024*", si individuano le seguenti priorità strategiche nella distribuzione della capacità assunzionale:

- dimensionamento degli organici dei Servizi afferenti alle Aree Autorizzazioni e Concessioni e alle Aree Prevenzione Ambientale nella prospettiva dell'organizzazione, avviata a decorrere dal 01/01/2019, per "articolazioni territoriali di area" anche di valenza sovra-provinciale, in relazione all'andamento dei volumi di attività da svolgere;

⁹ DDG n. 73/2021 "Atto di indirizzo e azioni della Direzione Generale per il riposizionamento delle attività inerenti il demanio idrico" e DDG n. 143/2021.

- 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, in relazione all'andamento dei volumi di attività da svolgere;
- 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 2022-2024 intende perseguire le seguenti politiche occupazionali:

- prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario. Sul punto si rileva che Arpae potrà procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale utilmente collocato in proprie graduatorie e già impiegato con contratti di lavoro flessibile;
- valorizzazione del personale a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera;
- sostituzione 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, nonché ai volumi di attività;
- 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.

4.2 Strategia di copertura dei fabbisogni

Si premette che le misure di copertura dei fabbisogni di personale indicate nel presente documento, sono individuati nel rispetto della “cornice economica” di riferimento per Arpae, secondo quanto dettagliato nel successivo paragrafo 5, e come delineato nel bilancio pluriennale di previsione 2022-2024, approvato con DDG 136/2021.

Anzitutto, si rileva che, in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del PTFP sono improntate al criterio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, *in primis* con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità.

Per quanto concerne la mobilità interna, si evidenzia come Arpae - al fine di favorire un'ottimale impiego del proprio personale - continuerà ad avvalersi nel triennio 2022-2024 degli strumenti contrattuali previsti per la riallocazione dei dipendenti già presenti presso l'ente (mobilità interna in ambito regionale/diversa assegnazione) con l'obiettivo di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali di Arpae, anche avendo a riferimento le

domande già ricevute dall’Agenzia e fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità previsti per la copertura della posizione di lavoro di interesse.

Inoltre, nell’ambito dell’utilizzo di soluzioni interne all’Amministrazione per la copertura dei fabbisogni, è possibile ricorrere all’istituto del “cambio di profilo professionale”. Nello specifico, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali ed in coerenza con le esigenze evidenziate nel piano dei fabbisogni, a domanda dell’interessato può essere effettuato il passaggio orizzontale di profilo professionale all’interno della medesima categoria/area di inquadramento tra profili professionali diversi, fermo restando il possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalle declaratorie contrattuali.

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell’Agenzia mediante sviluppi di carriera, Arpae - nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Sanità che consentirà di attuare le nuove previsioni di cui all’art. 52 c. 1 bis del d. lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021 - conferma l’applicazione degli istituti previsti dall’art. 22 c.15 del D. Lgs. n. 75/2017. In particolare si conferma l’espletamento di procedure selettive riservate al personale a tempo indeterminato inquadrato in categoria B/BS (ruoli tecnico e amministrativo) per la progressione in categoria C, già previste nel Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023, approvato con DDG 142/2020.¹⁰

E’, altresì, confermata la possibilità di scorrimento delle graduatorie relative alle procedure selettive riservate per progressioni di categoria espletate ai sensi del suddetto art. 22 c.15 del D. Lgs. n. 75/2017, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Nell’ambito dell’utilizzo di **soluzioni esterne** all’Amministrazione per la copertura dei fabbisogni, in ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, si conferma per il triennio 2022-2024 la possibilità di attivare procedure di mobilità esterna, 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.

Si rileva, inoltre, che - in attuazione del percorso delineato dall’art. 26 della L.R. n. 24/2018 e confermato, da ultimo, dalla DGR n. 2292/2021 secondo quanto già descritto al precedente paragrafo 2 - l’Agenzia attiverà una specifica procedura di mobilità riservata al personale regionale assegnato in comando presso Arpae per l’esercizio delle funzioni conferite in materia di educazione alla sostenibilità.

¹⁰ Si rileva come in sede di attivazione di procedure selettive per le progressioni di categoria di cui all’art. 22 del d. lgs. n. 75/2017, 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 rispondere ai fabbisogni di personale, l’Agenzia intende attivare nel triennio 2022-2024, in particolare le procedure selettive pubbliche¹¹ e gli strumenti di acquisizione del personale di seguito riportati:

- 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). Si prevede di attivare selezioni rivolte a personale in possesso di lauree in discipline tecnico-scientifiche, avendo riguardo alle specifiche professionalità necessarie per garantire il presidio delle attività istituzionali dell’Agenzia. Si rileva che l’individuazione delle selezioni pubbliche da attivare terrà conto: del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae, nonché del nuovo sistema di classificazione del personale delle Arpa in corso di discussione in sede di contrattazione collettiva nazionale (CCNL 2019-2021);
- utilizzo di graduatorie di altri enti o, in alternativa, attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, per acquisire professionalità con specifiche competenze informatiche, anche al fine di favorire la digitalizzazione dei processi dell’Agenzia. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e gestionali, nonché in relazione all’individuazione di nuovi profili professionali nell’ambito del sistema di classificazione del personale in corso di definizione in sede di contrattazione collettiva nazionale, Arpae potrà prevedere l’acquisizione di personale in possesso di laurea triennale in discipline informatiche da inquadrare in cat. D, oppure di personale in possesso di diploma di perito informatico, o altro titolo equipollente con specializzazione in informatica da inquadrare in cat. C;
- utilizzo delle graduatorie comuni relative alle procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato indette dalla Regione Emilia-Romagna per l’acquisizione di personale da inquadrare in categoria C (ruolo tecnico o ruolo amministrativo). Si stima l’assunzione di n. 10 unità del ruolo amministrativo e n. 10 unità del ruolo tecnico, in relazione al trend delle uscite di personale, con possibilità di ulteriori scorrimenti delle graduatorie di riferimento. Tale personale sarà impiegato per rispondere ai fabbisogni dell’Agenzia, anche in relazione all’esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico;
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l’assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto di dirigente avvocato (ruolo professionale), Responsabile del Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l’assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto di dirigente amministrativo, Responsabile del

¹¹ Ai sensi dell’art. 3 c. 8 della L. n. 56/2019 (come modificato dall’art. 1 c. 14 ter del D.L. n. 80/2021), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, 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.

Servizio Gestione Demanio idrico, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);

- eventuale attivazione di procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di dirigente ambientale (ruolo tecnico), previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001), avendo a riferimento quanto previsto nella DDG n. 112/2020 avente ad oggetto “Direzione Generale. Atto di indirizzo in merito all’individuazione dei titoli di studio previsti quali requisiti di accesso per il reclutamento, presso Arpae, di personale da inquadrare nel profilo di dirigente ambientale”. Si precisa che tali procedure potranno essere attivate solo ad esaurimento della vigente graduatoria di Arpae per l’assunzione nel medesimo profilo professionale ed in relazione alle esigenze connesse alla revisione degli assetti organizzativi in corso di definizione;
- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato di personale di qualifica dirigenziale ai sensi dell’art. 18 della L.R. 43/2001, in relazione:
 - a specifiche esigenze organizzative e gestionali. Sul punto si rileva che nel 2022, si procederà all’attivazione della procedura selettiva pubblica, per titoli e colloquio, per l’assunzione a tempo determinato nella qualifica di dirigente ai sensi dell’art. 18 della LR n. 43/2001 per la copertura della posizione dirigenziale di Responsabile Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale;
 - alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento. Sul punto, per completezza, si rileva che nel triennio 2022-2024 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico.
- acquisizione di personale nel profilo di collaboratore amministrativo professionale, cat. D ruolo amministrativo, in possesso di competenze giuridico-economiche, mediante l’utilizzo di graduatorie di altri enti, ovvero mediante l’attivazione di mobilità tra enti/comandi o, in alternativa, mediante l’attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, o l’adesione a procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni;
- possibilità di aderire a future procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato che saranno indette dalla Regione Emilia-Romagna e/o da altri Enti per l’utilizzo di graduatorie comuni, per l’acquisizione di personale da inquadrare in diverse categorie e profili;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato e determinato;
- procedure di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, mediante la previsione di quote di riserva per tale personale nei bandi di concorso pubblico. Nel 2022 si prevede l’acquisizione di n. 1 unità di personale appartenente alle

categorie protette, ai fini della copertura della quota d'obbligo prevista dalla citata L. n. 68/1999.

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 2022-2024 potrà avvalersi di personale assunto con forme di lavoro flessibile (contratti a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, 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.

Si prevede, inoltre, la proroga dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, con riferimento a personale di categoria C e D, in scadenza nel corso del 2022, in caso di proroga dei relativi progetti commissionati e finanziati da altri Enti.

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 2022-2024 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 che la stima complessiva dei costi di lavoro flessibile per il triennio 2022-2024 è riportata nelle allegate Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3 nella sezione “contratti atipici” ed è comprensiva dei costi per i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e per i contratti di incarichi professionali. Tali costi sono integralmente coperti da finanziamento esterno.

5. Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche

Secondo quanto previsto nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP (note PG/2019/632552 del 05/08/2019 e PG/2021/718990 del 06/08/2021 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna citate in premessa) il fabbisogno di personale, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, è espresso utilizzando le apposite Tabelle¹² 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 modalità¹³:

- 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 2019 e fino all'anno 2022 (i quali ammontano a euro 2.973.515).
- il dato riferito a ciascun macro profilo 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 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, dalla DGR n. 188/2019 e dalla DGR n. 2292/2021;

¹² Le tabelle sono redatte secondo il format aggiornato, allegato alla nota PG/2021/718990 del 06/08/2021 del Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna relative alle "indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2021-2023".

¹³ Le tabelle regionali prevedono che i rapporti di lavoro flessibile siano indicati solo in termini di costo e non di FTE.

- il costo riferito al personale regionale in posizione di comando per l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae con L.R. 13/2015 (in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 2292/2021).

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 funzioni conferite (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità); l'entità di tale finanziamento viene determinata annualmente, in conformità a quanto previsto nella Convenzione approvata con DGR n. 2292/2021.

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 310.000,00 per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi ¹⁴ (pari a euro 509.850,22 annui) riferiti agli incarichi dirigenziali di vertice di Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 "*Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001*".

Con riferimento 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 l'anno 2021, sono stati considerati anche per gli anni 2022, 2023 e 2024 i seguenti aspetti:

¹⁴ Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto "compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori".

- per il personale del comparto: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il collocamento a riposo per limiti di età;
- per il personale dirigente: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il 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%), ciò al netto:
 - degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (pari ad euro 2.973.515);
 - dell'incremento di spesa dovuto all'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015, per il quale si ribadisce che, in conformità a quanto previsto dalla citata L.R. 24/2018 e dalla DGR n. 2292/2021, 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 assegnato in comando oneroso;
 - 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 2022 e pluriennale 2022-2024 (DDG n. 136/2021).

6. Dotazione organica

Si premette che la dotazione organica di Arpae comprende:

- le unità di personale transitato in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della LR n. 13/2015, secondo la consistenza individuata nella DGR n. 1645/2015 con cui la Regione ha disposto l'incremento della dotazione organica di Arpae, con decorrenza dal 01/01/2016, in misura pari ai posti del personale trasferito;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 188/2019 e DDG n. 14/2019, 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;
- 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. 2292/2021 e DDG n.143/2021, in relazione al consolidamento dell'organico, per garantire con continuità le funzioni in materia di demanio idrico come dettagliate nell'Atto di indirizzo approvato con DDG n. 73/2021.¹⁵

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

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

Si rileva che l'attuale dotazione organica dell'Agenzia - approvata, da ultimo, con DDG n. 144/2021 - è stata riportata integralmente quale Tabella B.0.

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

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

¹⁵ Deliberazione del Direttore Generale n. 73/2021 "Atto di indirizzo e azioni della Direzione Generale per il riposizionamento delle attività inerenti il demanio idrico" svolte da Arpae Emilia-Romagna

Inoltre, per quanto concerne i posti di qualifica dirigenziale presenti nella dotazione organica, si rileva che Arpae ha provveduto ad aggiornare l'inquadramento professionale di tale personale in relazione all'evolversi del quadro normativo ¹⁶ e contrattuale di riferimento.

Nello specifico si ricorda che:

- l'art.7 comma 5 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016/2018) sottoscritto il 13/07/2016 ha previsto che i dirigenti medici e sanitari del Comparto Sanità debbano essere inquadrati nell'Area Sanità per il triennio 2016-2018. Conseguentemente, 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;
- l'art. 7 comma 3 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016/2018) sottoscritto il 13/07/2016 ha previsto che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità debbano rientrare nell'Area delle Funzioni Locali. Conseguentemente - a seguito della sottoscrizione in data 17/12/2020 del CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 - i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di Arpae, precedentemente appartenenti all'Area III (SPTA) della dirigenza, risultano attualmente inquadrati nell'Area delle Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Professionali Tecnici. In tale Area sono, altresì, confluiti i posti di qualifica dirigenziale riferiti al personale trasferito dalle Province e dalla Città metropolitana di Bologna ai sensi della LR. n. 13/2015.

Per completezza, si segnala che l'Ipotesi di CCNQ per la definizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale (2019/2021) sottoscritta in data 29/12/2021 ha confermato, anche per il triennio 2019-2021, l'inquadramento dei dirigenti medici e sanitari nell'Area Sanità e l'inquadramento dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali nell'Area delle Funzioni Locali.

Infine, si rileva fin da ora che la dotazione organica di Arpae sarà oggetto di successivi aggiornamenti in relazione all'evolversi del quadro contrattuale di riferimento, con particolare riferimento al nuovo sistema di classificazione del personale delle Agenzie ambientali in corso di discussione in sede di contrattazione collettiva nazionale (CCNL 2019-2021).

¹⁶ La L. n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019) all'art. 1 comma 687, come modificato dall'art. 9 bis del D.L. n. 135/2018 convertito nella L. n. 12/2019, prevedeva 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, fosse 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. Tale disposizione (art. 1, comma 687 della L. n. 145/2018) è stata, da ultimo, modificata dalla L. n. 234/2021 (art. 1 comma 881), che ha posticipato al triennio contrattuale 2022-2024 il rientro della dirigenza PTA nell'area della contrattazione collettiva della Sanità.

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate				
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID					FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE																						
Medici ¹	1,00	173.514																				
Veterinari																						
Dirigenza sanitaria	47,23	5.830.760																				
Dirigenza PTA	33,85	3.660.203																				
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	82,08	9.664.477	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PERSONALE COMPARTO																						
Personale infermieristico																						
Personale sanitario altri	256,42	12.650.500																				
OSS/OTA																						
Personale tecnico altri	658,99	29.814.520						821.379	821.379													
Personale amministrativo	243,89	9.896.988																				
Personale della ricerca sanitaria																						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1159,30	52.362.008	0	0	0	0	0	821.379	821.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FABBISOGNO PERSONALE 2022	1241,38	62.026.485	0	0,00	0	0	0	821.379	821.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID					FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	1,00	173.514																			
Veterinari																					
Dirigenza sanitaria	42,23	5.830.760																			
Dirigenza PTA	38,85	3.660.203																			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	82,08	9.664.477	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico																					
Personale sanitario altri	256,42	12.650.500																			
OSS/OTA																					
Personale tecnico altri	658,99	29.814.520						700.000	700.000												
Personale amministrativo	243,89	9.896.988																			
Personale della ricerca sanitaria																					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1159,30	52.362.008	0	0	0	0	0	700.000	700.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FABBISOGNO PERSONALE 2023	1241,38	62.026.485	0	0,00	0	0	0	700.000	700.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID					FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	1,00	173.514																			
Veterinari																					
Dirigenza sanitaria	42,23	5.830.760																			
Dirigenza PTA	38,85	3.660.203																			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	82,08	9.664.477	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico																					
Personale sanitario altri	256,42	12.650.500																			
OSS/OTA																					
Personale tecnico altri	658,99	29.814.520						600.000	600.000												
Personale amministrativo	243,89	9.896.988																			
Personale della ricerca sanitaria																					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1159,30	52.362.008	0	0	0	0	0	600.000	600.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FABBISOGNO PERSONALE 2024	1241,38	62.026.485	0	0,00	0	0	0	600.000	600.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

Allegato B.0

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAE						
			D.O. DDG 142/2020	Rimodulazioni interne	Incremento ex DGR 2292/2021	D.O. 01/01/2022
AREA FUNZIONI LOCALI			PROFILO PROFESSIONALE			
INCARICHI DI VERTICE (*)	Dirigenza Area Funzioni locali		Direttore Generale	1		1
			Direttore Tecnico	1		1
			Direttore Amministrativo	1		1
DIR. RUOLO PROFESSIONALE	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Professionale livello unico (Ingegneri, Avvocati)	4		4
DIR. RUOLO TECNICO (**)	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)	29	5	34
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT		Dirigente Amministrativo livello unico	4	1	5
AREA SANITA'	COD.	CAT.				
MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	1		1
RUOLO SANITARIO COMPARTO SANITA'	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)	80	-6	74
	COD.	CAT.				
RUOLO SANITARIO	RS	DS	Coll. prof.le san. senior	111	-10	101
	RS	D	Coll. prof.le san.	180	-5	175
RUOLO TECNICO	RT	DS	Coll. tecnico prof.le senior	176		176
	RT	D	Coll. tecnico prof.le	395	21	430
	RT	C	Assistente tecnico	62		62
	RT	C	Programmatore	12		12
	RT	BS	Op. tecnico specializzato	11		11
	RT	B	Op. tecnico	14		14
	RT	A	Ausiliario specializzato	-		-
RUOLO AMMINISTRATIVO	RA	DS	Coll. amm.vo prof.le senior	37	-6	31
	RA	D	Coll. amm.vo prof.le	78		78
	RA	C	Assistente amm.vo	85	11	96
	RA	BS	Coadiutore amm.vo senior	22		22
	RA	B	Coadiutore amm.vo	55		55
	RA	A	Commesso	-		-
				1.359	0	25
						1.384

(*) Incarichi di vertice indicati in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 (rif. DDG n. 142/2020)

(**) Nell'ambito dei posti afferenti il profilo professionale di dirigente ambientale (ruolo tecnico) sono, altresì, rappresentati i posti del personale dirigente trasferito ad Arpaie dalla Città Metropolitana di Bologna e dalle Province ai sensi del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015) come ridefiniti con DDG n. 96/2018

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	1	173.514,00		
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	74	8.573.730,00		
Dirigenza PTA (*)	46	5.219.916,00		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	121	13.967.160,00		
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico				
Personale sanitario altri	276	12.958.000,00		
OSS/OTA				
Personale tecnico altri	705	31.248.085,00		
Personale amministrativo	282	11.323.333,00		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1263	55.529.418,00		
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1384	69.496.578,00		

¹comprende anche gli odontoiatri

(*) Compresi n. 3 incarichi di vertice (Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Tecnico) inquadrati nel CCNL Area Funzioni Locali Sezione II - Dirigenti

N. proposta: PDEL-2022-36 del 16/03/2022

Centro di Responsabilità: Direzione Amministrativa

OGGETTO: Direzione Amministrativa. Approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2022-2024 di Arpae ai sensi della D.G.R. n. 1412/2018.

PARERE CONTABILE

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

Data 18/03/2022

Il Dirigente
