

Allegato A

3.2.3 Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027.

1 Dotazione organica e consistenza del personale.

L'ARPA Basilicata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2022 ai fini della proposta di fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle unità di personale in servizio alla data del 31.12.2023:

Qualifica/Area Contrattuale	Profilo Professionale	Dotazione organica Delibera n. 202/2007	Posti coperti al 31.12.2023	Posti vacanti al 31.12.2023
Direttore Generale	D.G.	1	1	1
Direttore Tecnico-Scientifico	D. T-S	1	0	0
Totale		2	1	1
Dirigenti Sanitari e Funzioni Locali P.T.A.	Dir	22	8	14
Totale		22	8	14
Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari	Collaboratori tecnici/Amministrativi	100	56	44
Totale		100	56	44
Area degli Assistenti	Assistenti tecnici/Amministrativi	53	11	42
Totale		53	11	42
Personale di Supporto	Operatori tecnici/Coadiutori Amministrativi	30	13	17
Totale		30	13	17
Totale DOTAZIONE ORGANICA		207	89	118

2. Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e stima del fabbisogno del personale in relazione alle esigenze funzionali e tenuto conto delle nuove competenze richieste di DM FFPP del 09.08.2023 e del DM FFPP del 29.09.2022.

L'art. 33 del D.Lgs 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Con nota PrtG 0014667/2024 – 11.09.2024 è stata chiesta a tutti i dirigenti degli Uffici agenziali la ricognizione del personale nonché le esigenze assunzionali in relazione alle attività e funzioni dei singoli uffici e tenuto conto delle nuove competenze del personale da assumere previste dal DM della FFPP del 09.08.2023 per il personale dirigenziale del DM della FFPP del 29.09.2022 per il personale non dirigenziale.

Dalla ricognizione richiesta ai dirigenti dell'agenzia è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.Lgs 165/2001. In occasione della medesima ricognizione è stata riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni per alcuni uffici oltre a quelli già pianificati nel precedente PTFP, con la specificità dei profili professionali necessari per le attività di competenza dei singoli uffici come da note agli atti dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

3. Aggiornamento della programmazione triennale delle assunzioni 2025-2027.

Per le annualità 2024, 2025 e 2026 si riportano di seguito la tabella di sintesi della programmazione delle assunzioni aggiornate di cui è assicurata la compatibilità finanziaria rispetto agli stanziamenti di Bilancio 2024-2026, come dettagliatamente descritto nell'Allegato PTFP nella Sezione Organizzazione e capitale Umano al presente PIAO.

Personale a tempo indeterminato – anno 2024-2026

Personale cessato	Dirigenti	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover dirigenza	Comparto	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo
Anno 2024	-	-		n. 1 Assistente Tecnico	Per assunzione a seguito di Porgressione veritciale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Porgressione veritciale alla categoria D	68.779,95 €	68.779,95 €
Anno 2025	n. 1 Dirigente Professionale	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	64.176,57 €	n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Porgressione veritciale alla categoria D	68.779,95 €	132.956,51 €
				n.1 Cadiutore Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	30.319,73 €	30.319,73 €

Anno 2026				n. 1 Coll. Sanitario	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Progressione veriticaale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 4 Coadiutori/Operatori	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	121.278,94 €	121.278,94 €
Residui turnover non speso – PTFP 2023-2025							1.050.287,16 €
TOTALE							1.657.920,21 €
Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2024				n. 22 Funzionari – ruolo tecnico	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	816.279,06 €	816.279,06 €
					Procedura interna		
				n. 5 Funzionario – ruolo tecnico	Concorsi esterni	185.517,97 €	185.517,97 €
					Procedura Esterna		
				n. 3 Assistenti – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti	103.169,91 €	103.169,91 €
					Procedura Esterna		
n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all’area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	74.207,18 €	74.207,18 €				
	Procedura Interna						
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico – Scorrimento graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023.	64.176,57 €	n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi	34.389,97 €	98.566,54 €
					Procedura Esterna		
				n. 2 Assistente tecnico	Progressione da area Operatori all’area Assistenti ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	68.779,95 €	68.779,95 €
					Procedura Interna		
				n.1 Funzionario Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	37.103,59 €	37.103,59 €
					Procedura Esterna		
				n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	30.481,02 €	Non incide sul trunover perché assunzione disabile
					Procedura Esterna		
Anno 2026				n. 7 Assistenti tecnici	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	240.729,44 €	240.729,44 €
					Procedura interna		
				n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	30.481,02 €	Non incide sul turnover perché assunzione disabile
					Procedura Esterna		
TOTALE							1.624.353,64 €
RESIDUI DA UTILIZZARE ANNO 2026							33.566,57 €

Personale a tempo determinato

a) Progetto Strategia Marina – Protocollo di intesa PrtG 6337/2024 – 17.04.2024

Anno 2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM € 471.667,35	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
	TOTALE		143.130,55

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM € 471.667,35	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
	TOTALE		143.130,55

Anno 2026

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM € 471.667,35	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
	TOTALE		143.130,55

Personale a tempo determinato etero –finanziata.

Anno 2024

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM Nessun limite-	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 4 Assistenti tecnici	1° anno	€ 178.643,20 – 1°anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	TOTALE		€ 464.904,28

b) Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1° anno
	Coofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2025

a) **Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

b) **Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1° anno
	Coofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2026

a) **Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

b) **Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Cofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2027

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

ALLEGATO – Sezione del P.I.A.O. Organizzazione e Capitale Umano

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'ARPA BASILICATA
Aggiornamento triennio 2025-2027**

ARPA BASILICATA

Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane

Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

La nuova Legge Regionale n. 1/2020 di Riordino della Disciplina per l'Agenzia Regionale per la protezione ambientale, modificata ed integrata dalla Legge Regionale n. 12/2020 ha riorganizzato significativamente la struttura organizzativa dell'Agenzia per armonizzare le nuove attività dell'ARPAB con la legislazione nazionale di cui alla Legge n. 132/2016.

Sotto il profilo organizzativo, la nuova legge ha accentrato le funzioni amministrative in un'unica struttura centrale regionale, con competenze sia amministrative che tecnico-scientifiche, ripartita in strutture di laboratorio periferiche con abolizione dei Dipartimenti provinciali. Inoltre, la nuova legge ha espunto dall'organizzazione dell'Agenzia la figura del Direttore Amministrativo, con l'intento di consentire uno snellimento dell'apparato amministrativo.

Successivamente all'introduzione della nuova legge, l'Agenzia ha vissuto una fase di instabilità organizzativa per via dell'avvicendamento degli Organi di Direzione Strategica che inevitabilmente non hanno consentito all'Ente di dare esecuzione alle assunzioni che l'Amministrazione si era programmata di effettuare con ripercussioni negative sull'organico dell'Ente.

Pertanto, alle già gravi carenze di personale rappresentate e specificate nel PTFP 2018-2020, cui l'Agenzia ha dato immediata attuazione avviando le procedure finalizzate al reclutamento delle figure professionali ivi previste che sono attualmente sono ad oggi ancora in itinere, si sono aggiunte le innumerevoli cessazioni di personale rappresentate nel PTFP 2019-2021 e quelle ulteriori nel corso degli anni 2021, 2022 e 2023, con immaginabili conseguenze sul funzionamento dell'Agenzia in relazione alle attività da rendersi obbligatoriamente.

In più, anche per l'effetto dell'entrata in vigore del decreto legge n. 4/2019, convertito in Legge 26/2019 (*disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*), che ha consentito ai lavoratori con 38 anni di servizio e 62 di età di poter anticipare il proprio diritto alla pensione anticipata cd "quota cento" e cd "quota 103", a questi si aggiungeranno ulteriori pensionamenti obbligatori per raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva in ossequio a quanto previsto dall'art. 24 co. 4, secondo periodo, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, conv. dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 e dell'art. 2, co. 5 del

Decreto Legge n. 101 del 2013, conv. in Legge 125/2013 nonché secondo il Parere della PCM-DFP -0014638-P-04.03.2021.

In termini numerici, le cessazioni di personale che l'Agenzia ha dovuto sostenere dal 2018 al 2023 è stato a pari nn. 38 unità per il comparto e nn. 7 unità per la dirigenza pari a così per complessivi nn. 45 unità. A ciò aggiungeranno per il triennio 2024-2026 altre nn. 9 unità per il personale del Comparto e n. 1 unità dirigenziale.

E' di tutta evidenza che l'Agenzia ha perso negli anni sopra indicati più del 50% del personale in servizio.

A questa particolarmente grave carenza di personale che ha interessato l'Agenzia, insediata la nuova Direzione Generale nell'anno 2022, in attuazione del nuovo PTFP 2022-2024, l'Amministrazione ha adottato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Agenzia provvedendo immediatamente ad attivare le procedure di reclutamento programmate ed approvate dalla Regione.

In particolare, nell'anno 2023, l'Agenzia ha provveduto ad assumere in ruolo a tempo pieno ed indeterminato n. 1 dirigente ambientale, n. 1 dirigente Fisico, n. 5 unità del comparto, a cui si è aggiunta l'assunzione a tempo determinato di n. 1 dirigente ambientale per individuare un Responsabile da assegnare all'Ufficio Risorse Idriche scoperto per via del pensionamento del precedente dirigente titolare.

Nell'anno 2024, a valere sulle capacità assunzionali già programmate per l'anno 2023, l'Agenzia ha provveduto ad assumere a tempo indeterminato n. 1 dirigente ambientale per l'Ufficio Risorse Idriche coperto dal 2023 solo in via temporanea con rapporto a tempo determinato; ha altresì assunto n. 1 Collaboratore tecnico per il Laboratorio Chimico ed è in corso l'assunzione di nn. 3 unità di Collaboratori tecnici per la Progressione verticale.

A valere invece sulla programmazione 2024, in attuazione del PTFP 2023-2025, l'Agenzia ha proceduto alle stabilizzazioni di nn. 17 unità con profilo di Collaboratore Tecnico ed in corso l'ultimo avviso di stabilizzazione per ulteriori nn. 5 Collaboratori Tecnici; sono in itinere inoltre la procedura di conclusione del Concorso per l'assunzione di n. 1 unità con profilo di Collaboratore tecnico da assegnare all'Ufficio IEA e l'avvio della procedura per l'assunzione di n. 2 unità di Collaboratori per Progressione verticale.

Il nuovo Piano di Fabbisogno triennale 2024-2026 è stato sviluppato secondo i seguenti criteri strategici:

- a) concludere innanzitutto tutte le procedure assunzionali programmate nel precedente PTFP 2023-2025;

- b) valorizzare le professionalità interne del personale di ruolo mediante la procedura riservata per la progressione tra le aree come previsto dall'art. 52 co 1 bis del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 21 del nuovo CCNL Comparto Sanità;
- c) concludere le procedure concorsuali già bandite dall'Agenzia nell'anno 2019 e tutt'ora in corso;
- d) assumere Assistenti tecnici per sostituire il personale beneficiario delle progressioni verticali indetta e programmate dall'Agenzia;
- e) coprire gli Uffici Amministrativi che hanno avuto significative cessazioni di personale senza essere sostituiti tenuto conto delle innovate competenze trasversali e digitali che occorrono all'Agenzia per le attività è tenuta ad assolvere come previsto dalle nuove linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale di cui al DM 22.07.2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del DM 09.08.2023;
- f) stabilizzare dall'anno 2026 almeno il 50% del personale degli Assistenti tecnici assunti per il Progetto del Masterplan che hanno maturato i presupposti di cui all'art. 3, co. 5, del D.L. 44/2023 convertito nella Legge 74/2023,

Visto quanto previsto e richiesto in termini motivazionali dalle Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica si espone quanto segue.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo**, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto ai vincoli della finanza pubblica;
- **qualitativo**, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenza dell'amministrazione stessa anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Sotto l'aspetto quantitativo è innanzitutto necessario tenere conto della consistenza della dotazione organica attualmente vigente dell'Agenzia, raffrontandola con le attività che la stessa Amministrazione è chiamata ad assolvere secondo la normativa vigente.

Consistenza del personale al 31.12.2023				
Direzione Strategica	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Direttore Generale	2	1	0*	0,00%
Direttore Tecnico-Scientifico		1*		
Totale	2	1	0*	
Ruolo	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Dirigente Medico	22	0	12	36,36%
Dirigente Chimico		1		
Dirigente Fisico		1		
Dirigente Tecnico		1		
Dirigente Ambientale		2		
Dirigente Professionale		2		
Dirigente Amministrativo		1		
Totale	22	8	12	
Profilo	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Collaboratore prof. Esperto	100	3	44	56,00%
Collaboratore Tecnico della Prevenzione		5		
Collaboratore Tecnico Professionale		36		
Collaboratore Amm.vo		12		
Totale	100	56	44	
Assistente tecnico	53	11	39	26,42%
Assistente Amministrativo		3		
Totale	53	14	39	
Operatore Tecnico Specializzato	2	1	1	50%
Totale	2	1	1	
Operatore tecnico	30	6	18	40,00%
Coadiutore Amministrativo		6		
Totale	30	12	18	
TOTALE	208	95	113	45,67%

***Posto ricoperto temporaneamente sino a completamento della procedura selettiva.**

Appare peraltro di particolare rilevanza considerare che la dotazione organica, sopra descritta e riportata, è risalente all'anno 2007; i fabbisogni di personale ivi indicati, pertanto, non tenevano conto dei profondi

mutamenti intervenuti negli anni successivi, che hanno visto – in taluni casi anche considerevolmente – accrescersi i fattori di rischio ambientale, con la conseguente necessità di operare un rafforzamento delle funzioni di controllo e di monitoraggio sulle varie matrici e su siti che, per la tipologia di attività in essi svolta, possono ritenersi potenzialmente impattanti sull'ambiente e sulla salute pubblica, pur rimarcando che questo ultimo aspetto non è di stretta competenza dell'Agenzia, comunque deputata istituzionalmente, ai sensi dell'Art. 3, comma 1 – lettera f) della Legge 132/2016, a fornire dati ambientali a supporto delle valutazioni sanitarie.

Se poi si considera che le attività più tipicamente proprie dell'Agenzia (quali appunto quelle di controllo e di monitoraggio) sono attività *labour intensive*, ben si comprende come, pur in una costante ricerca della massimizzazione degli output rispetto alle informazioni acquisite, le capacità di produzione non possono essere scisse da un rapporto direttamente proporzionale tra il principale fattore della produzione, ossia il capitale umano e professionale, e la produzione stessa.

In ordine alla *mission* e, quindi, alle attività istituzionali dell'Agenzia, l'art. 4 della Legge n. 37/2015 (Riforma Agenzia Regionale per l'Ambiente di Basilicata) distingue le attività di tipo obbligatorio da quelle non obbligatorie.

Le obbligatorie consistono in:

- a) attività di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale;
- b) attività di supporto tecnico-scientifico;
- c) attività di elaborazione dati, di informazioni e conoscenze ambientali;
- d) attività di tutela della salute.

Le attività non obbligatorie, unitamente a quelle obbligatorie, sono tutte contemplate nella Carta dei Servizi e delle attività, pubblicata ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs n. 33/2013, che definisce ed individua le tipologie di attività istituzionali che l'Arpab è tenuta a svolgere con riferimento alle matrici aria, acqua e suolo, sottosuolo e rifiuti nonché ai fattori di inquinamento di tipo fisico e biologico.

Le attività dell'Agenzia si inseriscono altresì, al fine di assicurare l'omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria della tutela della salute pubblica, nel quadro complessivo di cui alla citata Legge n. 132/2016, con la quale è stato istituito il Sistema Nazionale a Rete per la protezione dell'Ambiente di cui fanno parte l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e le Agenzie Regionali (ARPA). Il Sistema nazionale concorre al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, di riduzione del consumo del suolo, di salvaguardia e promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali e della piena realizzazione del principio chi inquina paga, anche in relazione agli obiettivi nazionali e regionali di promozione della salute umana, mediante lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche di cui alla legge 132/2016.

All'art. 3 della richiamata legge innanzi citata sono definiti i compiti fondamentali attribuiti al sistema nazionale di rete per la protezione dell'Ambiente:

- a) monitoraggio dello stato dell'ambiente, del consumo di suolo, delle risorse ambientali e della evoluzione in termini quantitativi e qualitativi, eseguiti avvalendosi di reti di osservazioni e strumenti modellistici;
- b) controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento delle matrici ambientali e delle pressioni sull'ambiente derivanti da processi territoriali e da fenomeni di origine antropica o naturale, anche di carattere emergenziale, e dei relativi impatti, mediante attività di campionamento, analisi e misura, sopralluogo e ispezione, ivi inclusa la verifica di forme di autocontrollo previste dalla normativa vigente;
- c) attività di ricerca finalizzata all'espletamento dei compiti e funzioni di cui al presente articolo, sviluppo delle conoscenze e produzione, promozione e pubblica diffusione dei dati tecnico-scientifici e delle conoscenze ufficiali sullo stato dell'ambiente e sulla evoluzione, sulle fonti e sui fattori di inquinamento, sulle pressioni ambientali, sui relativi impatti e sui rischi naturali e ambientali, nonché trasmissione sistematica degli stessi ai diversi livelli istituzionali preposti al governo delle materie ambientali e diffusione al pubblico dell'informazione ambientale ai sensi del d.lgs 195/05;
- d) attività di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nei giudizi civili, penali e amministrativi ove siano necessarie l'individuazione, la descrizione e la quantificazione del danno ambientale mediante la redazione di consulenze tecniche di parte di supporto alla difesa degli interessi pubblici;
- e) supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni competenti per l'esercizio di funzioni amministrative in materia ambientale espressamente previste dalla normativa vigente, mediante la redazione di istruttorie tecniche e l'elaborazione di proposte sulle modalità di attuazione nell'ambito di procedimento autorizzativi e di valutazione, l'esecuzione di prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misurazione e la formulazione di pareri e valutazioni tecniche anche nell'ambito di conferenze di servizi;
- f) supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica, anche ai fini di cui all'art. 7 quinquies del D.lgs 502/1992;
- g) collaborazione con istituzioni scolastiche e universitarie per la predisposizione e per l'attuazione di programmi di divulgazione e di educazione ambientale, nonché di formazione e di aggiornamento del personale delle amministrazioni e di enti pubblici operanti nella materia ambientale;
- h) partecipazione, anche attraverso azioni di integrazione dei sistemi conoscitivi e di erogazione di servizi specifici, ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale, nonché collaborazione con organismi aventi compiti di vigilanza e ispezione;
- i) attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni e per l'irrogazioni di sanzioni, nel rispetto delle competenze di altri enti previste dalla normativa vigente;
- l) attività di monitoraggio degli effetti sull'ambiente derivanti dalla realizzazione di opere infrastrutturali di interesse nazionale e locale, anche attraverso la collaborazione con gli osservatori ambientali eventualmente costituiti;

- m) funzioni di supporto tecnico allo sviluppo e all'applicazione di procedure di certificazioni della qualità ecologica dei prodotti e dei sistemi di produzione;
- n) funzioni di valutazione comparativa di modelli e strutture organizzative, di funzioni e servizi erogati, di sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, quale attività di confronto finalizzato al raggiungimento di migliori livelli prestazionali mediante la definizione di idonei indicatori e il loro periodico aggiornamento, ivi inclusa la redazione di un rapporto annuale di valutazione comparativa dell'intero Sistema Nazionale.

Al fine di assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, sono istituiti i LEPTA (Livelli essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali), attualmente in corso di definizione, che costituiscono livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire.

Ad oggi, il Consiglio SNPA ha approvato il documento che definisce una prima stesura del Catalogo Nazionale dei Servizi e Prestazioni del Sistema in attuazione all'art. 9 della Legge n. 132/2016.

Il Catalogo comprende 36 servizi e 101 prestazioni, ed è stato impostato sulla base delle funzioni attribuite al SNPA dal disegno di legge 1458 (ora Legge 132/2016).

Ciascun servizio, è stato articolato in Prestazioni, per ciascuna prestazioni sono stati individuati, anche se in questa fase non riportati, i prodotti attesi e un indicatore al quale associare i costi.

In sintesi sono state individuate:

- 31 Prestazioni per i 9 Servizi sul tema MONITORAGGI AMBIENTALI (*art. 3, comma 1, lettera a) e lettera l) della Legge*);
- 26 Prestazioni per i 7 Servizi sul tema CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE AMBIENTALE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI (*art. 3, comma 1, lettera b) della Legge*);
- 11 Prestazioni per i 4 Servizi sul tema SVILUPPO DELLE CONOSCENZE AMBIENTALI E DIFFUSIONE DEI DATI (*art. 3, comma 1, lettera i,d,e,m) della Legge*);
- 16 Prestazioni per i 8 Servizi sul tema FUNZIONI AMMINISTRATIVE E QUANTIFICAZIONE DEI DANNI AMBIENTALI (*art. 3, comma 1, lettera d) e lettera e) della Legge*);
- 5 Prestazioni per i 2 Servizi sul tema SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA (*art. 3, comma 1, lettera f) della Legge*);
- 4 Prestazioni per i 2 Servizi sul tema EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE (*art. 3, comma 1, lettera g) della Legge*);
- 6 Prestazioni per i 2 Servizi sul tema PARTECIPAZIONE AI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTALE E SANITARIA (*art. 3, comma 1, lettera h) della Legge*);
- 2 Prestazioni per il 1 Servizio sul tema BENCHMARKING E STRUMENTI DI AUTOVALUTAZIONE DELL'SNPA (*art. 3, comma 1, lettera n) della Legge*).

Dai richiami sopra operati alla normativa di riferimento, sia di carattere nazionale che regionale, appare evidente che per garantire i molteplici compiti assegnati all'Agenzia occorre che la stessa possa essere in grado di operare in modo efficace ed efficiente, contando indiscutibilmente su adeguate risorse umane e finanziarie.

Si è già *ante* sottolineato che le attività *core* dell'Agenzia, per come espressamente declinate nella legislazione regionale e nazionale (azioni di monitoraggio e controllo, di supporto tecnico scientifico e di analisi ed elaborazione) sono da ritenersi *labour intensive* e che, come si evince dalla consistenza di personale in organico rappresentata dalla tabella di cui sopra, l'Agenzia si trova in una situazione di estrema difficoltà atteso che l'organico – già insufficiente rispetto all'incremento nella nostra Regione di attività antropiche ad alta potenzialità di impatto ambientale, nelle sue svariate forme – presenta e presenterà una scopertura pari a ben 114 unità.

In allegato al presente atto - allegato "**Organigramma e funzionigramma**" - viene evidenziato il fabbisogno di personale 2024-2026 per linee di attività e funzioni secondo l'organizzazione dell'Agenzia il cui Regolamento di Organizzazione e Funzionamento è stato adottato con la DDG n. 104/2022 ed dalla Giunta Regionale con la deliberazione n. 39 del 26.01.2023.

Da dal predetto organigramma e funzionigramma risulta evidente che alcuni Uffici di particolare rilevanza in ragione delle attività istituzionali che svolgono in ambito regionale sono privi di personale.

Nelle stesse tabelle viene evidenziata l'esigenza di personale e la programmazione delle unità assumibili tenuto conto dei limiti di spesa in materia di assunzioni.

Nella rappresentazione della programmazione del fabbisogno del personale 2024-2026, l'Agenzia ha tenuto conto della nuova struttura organizzativa così come delineata dalla L.R. n. 1/2020, delle attività obbligatorie e non previste dalla Legge n. 132/2016, nonché della consistenza del personale in organico e quello da assumere come da programmazione evidenziata nel presente piano di fabbisogno, tanto per effetto di quanto previsto dall'art. 6 del Dlgs. n. 165/2001 e *sommi*, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2.

Nello specifico, rispetto al Regolamento di Organizzazione e Funzionamento adottato con la DDG n. 256/2009, l'Agenzia, con il nuovo Regolamento di Organizzazione innanzi citato, ha provveduto ad una concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, attraverso il riordino delle competenze degli uffici, alla riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo, alla unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale e servizi comuni, per effetto di quanto previsto dalla nuova L.R. n. 1/2020 che come già innanzi evidenziato ha accentrato le funzioni

amministrative in un'unica struttura centrale regionale, con competenze sia amministrative che tecnico-scientifiche, ripartita in strutture di laboratorio periferiche con abolizione dei Dipartimenti provinciali.

Successivamente all'adozione del Regolamento di organizzazione da parte della Giunta Regionale approvato dalla Giunta Regionale con la DGR n. 26/2023, l'Agenzia ha definito il proprio organigramma sia delle funzioni tecniche che delle funzioni amministrative delle strutture di ARPAB.

Va sottolineato in ogni caso che il procedimento di razionalizzazione delle strutture agenziali già avviato con l'adozione del Regolamento di Organizzazione non può non considerare l'imminente definizione e approvazione dei LEPTA (Livelli essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali), che l'Agenzia, per effetto della ricordata Legge 132/2016, è tenuto assolutamente a garantire.

Ciò tuttavia, l'Agenzia nelle more della finalizzazione ed approvazione dei LEPTA ha comunque avviato il procedimento di attuazione degli assetti organizzativi dell'ente così come modellati secondo il nuovo Regolamento di Organizzazione, provvedendo al contempo ad assegnare il personale agli uffici in ragione delle funzioni e delle professionalità da questi posseduti – giusta DDG n. 44/2023.

Va tuttavia sottolineato che con la modifica dell'art. 6 del DLgs 165/2001 ad opera del D.Lgs 75/2017, la concezione della dotazione organica da statica è diventata dinamica, sicché il concetto di dotazione organica non è considerata sotto il profilo quantitativo ma in termini finanziari, e – precisamente è rappresentata dalla spesa potenziale massima dell'Ente calcolata ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 557 *quater*, della Legge n. 296/06 e ss.mm.ii. ovvero dalla spesa del personale media del triennio 2011-2013, in attesa del DM da emanarsi in attuazione dell'art. 33 della Legge n. 58/2019.

L'art. 16, comma 1, lett. a-bis), del D.Lgs. 165/2001, dispone che i Dirigenti di uffici dirigenziali generali (nel caso di ARPA, la Direzione Strategica) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, c. 4.

Un significativo filo conduttore all'interno della programmazione del fabbisogno è rappresentato dagli elementi di raccordo con il sistema nazionale delle ARPA; il Decreto del Ministro dell'Ambiente relativo all'individuazione dei primi LEPTA e dei relativi costi standard, sebbene atteso già dal 2019 parrebbe di prossima emanazione; il Catalogo dei Servizi e delle Prestazioni è già stato adottato dalle ARPA quale documento di riferimento per lo sviluppo della programmazione pluriennale.

La necessità di integrazione dell'organico al fine di renderlo adeguato all'assolvimento del mandato si snoda su due linee direttrici:

- a) la prima è la significativa carenza numerica cui corrisponde una ridotta capacità di presidio del

territorio, con aree geografiche sulle quali il presidio è già da tempo al di sotto della soglia minima;

- b) la seconda è la carenza di tipo qualitativo, resa critica dallo squilibrio e parziale inadeguatezza delle competenze professionali presenti all'interno del personale oggi in ruolo, rispetto all'effettiva domanda specialistica riveniente dal Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente.

Fra i profili tecnici ad alta specializzazione sono comprese le figure essenziali per:

- implementare le attività relative ai controlli, ispezioni ed attività istruttorie riferite agli impianti con Autorizzazione Integrata Ambientale,
- implementare le attività relative ai controlli, ispezioni ed attività istruttorie riferite agli impianti con Autorizzazione Unica Ambientale;
- avviare le attività di controllo previste per gli impianti a Rischio di Incidente Rilevante, sui quali l'Agenzia è gravemente carente proprio per la totale assenza di figure con competenze specifiche;
- implementare le attività di monitoraggio delle acque su segmenti altamente specialistici;
- implementare le attività di controllo e valutazione degli ambienti naturali, la biodiversità e il consumo di suolo, per le quali l'Agenzia è carente proprio per la quasi totale assenza di figure con competenze specifiche;
- implementare le attività di controllo e valutazione dei siti contaminati;
- implementare le attività di controllo e valutazione relative agli agenti fisici;
- potenziare le figure preposte al presidio dei processi amministrativi di supporto.

Riguardo alle esigenze di reclutare le figure professionali indicate nella tabella esposta, che si aggiungono a quelle già esposte nel PTFP 2023-2025, l'Agenzia ha tenuto conto delle esigenze funzionali manifestate dai singoli dirigenti degli Uffici/Settore a seguito di un'apposita ed una attenta ricognizione ex art. 33 del D.Lgs 165/2001, tenendo innanzitutto conto del personale (quindi tenuto conto delle qualifiche e della professionalità) cessato o che cesserà nel corso degli anni 2024-2025-2026.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale delle PPA – giusta Decreto del Ministro per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione del 22.07.2022 – pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 14.09.2022-, integrate dai DM della FFPP del 09.08.2022 e dal DM della FFPP del 29.09.2023 che hanno riposto l'attenzione alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili assunzionali stabilendo che le Amministrazioni pubbliche, nell'individuare le figure professionali, devono spostare l'attenzione dal cosa viene fatto (mansioni e attività), al come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali siano indispensabili al loro

svolgimento attuale, l'Agenzia ha provveduto a rideterminare anche le figure professionali da assumere già programmate con il PTFP 2023-2025.

In particolare, nell'individuare i fabbisogni 2024-2026, l'Agenzia ha valutato le competenze specifiche e innovative che occorrono al personale da assumere per lo svolgimento dell'attività che attualmente vengono svolte da ciascun ufficio comprese le competenze trasversali per ciascuna unità da assumere, secondo le frame work delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale –giusta Decreto del MPA del 09.08.2023 - che si allega - e del personale di qualifica dirigenziale –giusta Decreto del MPA del 28.09.2022 – che si allega.

In ragione di ciò, nel presente Piano l'Agenzia ha programmato quale suo obiettivo strategico di assumere in ruolo il personale già programmato nel precedente Piano di Fabbisogno e di concludere le procedure concorsuali esterne che l'Agenzia aveva bandito già dall'anno 2019 e che non sono state ancora concluse.

Quantificato un budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale per il triennio 2024-2026, l'Agenzia ha stabilito di destinare come segue:

Per l'Anno 2024

- **32 unità di Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 22 unità di personale non dirigenziale già in servizio con rapporto a tempo determinato mediante la procedura di stabilizzazione di cui all'art. 3, co. 5, del D.L. 44/2023 convertito nella Legge 74/2023, di cui nn. 17 collaboratori tecnici già assunti e altri n. 5 da assumere al raggiungimento dei presupposti previsti dalla procedura di stabilizzazione;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico, con qualifica di Tecnico competente in acustica e diploma di laurea in Ingegneria/Fisica, da assegnare all'Ufficio IEA, tutt'ora in corso in attesa di conclusione;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico -, con diploma di laurea in Scienze biologiche da assegnare al Laboratorio Microbiologico;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico -, con diploma di laurea in ingegneria da assegnare all'Ufficio Ispezioni integrate e Gestione delle Emergenze già bandito nell'anno 2019;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico -, con diploma di laurea in ingegneria da assegnare all'Ufficio Aria già bandito nell'anno 2019;

- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico -, con diploma di laurea in ingegneria da assegnare all'Ufficio Patrimonio già bandito nell'anno 2019;
- n. 2 unità appartenente all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 3 unità appartenente all'area degli Assistenti tecnici con diploma di secondo grado – Perito chimico di cui n. 1 unità da assegnare all'Ufficio Microbiologia e n. 2 unità all'Ufficio Suoli e Rifiuti;

Le assunzioni per l'anno 2024 del personale del Comparto nei profili professionali sopra indicati e negli Uffici di assegnazione sono state programmate tenendo conto dei seguenti criteri:

- concludere le procedure assunzionali già programmate a valere nell'anno 2024 con il precedente PTFP 2023-2025;
- concludere le procedure concorsuali già bandite dall'Agenzia nell'anno 2019 e ferme dal 2020;
- valorizzare le professionalità interne del personale di ruolo attivata tramite la procedura riservata per la progressione tra le aree come previsto dall'art. 52 Co 1 bis del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 21 del nuovo CCNL Comparto Sanità;
- assumere Assistenti tecnici per sostituire il personale che verrà inquadrato nell'area contrattuale dei Funzionari a seguito delle progressioni verticali indette e programmate dall'Agenzia 2023-2025.

Per l'Anno 2025

- **n. 1 Dirigente**

- n. 1 unità con figura professionale di Dirigente Ambientale, da assegnare all'Ufficio Suoli e Rifiuti, considerata la necessità di preporre alla predetta struttura un Dirigente atteso che l'attuale responsabile dovrà essere collocato *ex lege* in quiescenza.

- **5 unità di Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 2 unità appartenente all'area degli Assistenti – ruolo tecnico da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli Operatori ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 1 unità appartenente all'area degli Assistenti – ruolo amministrativo con diploma di Ragioneria da assegnare all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane atteso che l'Ufficio è stato interessato nell'ultimo triennio da nn. 3 cessazioni di funzionari amministrativi ;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo Amministrativo, con diploma di laurea in Economia e Commercio/Giurisprudenza da assegnare

all'Ufficio Finanze e Bilancio, atteso che l'Ufficio è attualmente coperto da un solo funzionario, con il supporto di un consulente esterno, che andrà in quiescenza nell'anno 2026;

- n. 1 appartenente all'area del personale di supporto con profilo di coadiutore amministrativo con il requisito della scuola dell'obbligo per assicurare il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 3 e 18 della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.;

Tutte le figure professionali sopra specificate sono state individuate tenendo conto sostanzialmente delle seguenti motivazioni:

- sostituire il personale dirigenziale che andrà in quiescenza;
- valorizzare le professionalità interne del personale di ruolo attivando la procedura riservata per la progressione tra le aree come previsto dall'art. 52 co 1 bis del D.Lgs 165/2001 e dall'art. 21 del nuovo CCNL Comparto Sanità;
- coprire gli Uffici Amministrativi che hanno avuto significative cessazioni di personale senza essere sostituiti da nuovo personale neppure a seguito delle procedure di stabilizzazioni, tenuto conto delle innovative competenze trasversali e digitali che occorrono all'Agenzia per le attività è tenuta ad assolvere come previsto dalle nuove linee guida per la predisposizione dei fabbisogni di personale di cui al DM 22.07.2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del DM 09.08.2023;
- assicurare il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 3 e 18 della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.;

Per l'Anno 2026

- **8 unità di Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 7 unità appartenente all'area degli Assistenti – ruolo tecnico da assumere mediante la procedura di stabilizzazione di cui all'art. 3, co. 5, del D.L. 44/2023 convertito nella Legge 74/2023;
- n. 1 appartenente all'area del personale di supporto con profilo di coadiutore amministrativo con il requisito della scuola dell'obbligo per assicurare il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 3 e 18 della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.;

Tutte le figure professionali sopra specificate sono state individuate tenendo conto sostanzialmente delle seguenti motivazioni:

- sostituire il personale dirigenziale che andrà in quiescenza;
- assumere in organico gli Assistenti tecnici già assunti a tempo determinato per conservare le professionalità e le competenze già acquisite dal personale predetto;

- assicurare il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 3 e 18 della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.;

In conclusione, nell'arco del triennio 2024-2026, l'Agenzia intende assumere nel proprio organico:

- **n. 1 Dirigenti ambientale – ruolo tecnico;**
- **nn. 46 unità di personale non dirigenziale – appartenente all'area del Personale di supporto, degli Assistenti e dei Funzionari – sia del ruolo tecnico e che del ruolo amministrativo.**

Assunzione di personale dirigenziale a tempo determinato con risorse eterofinanziate e rispetto dei vincoli di spesa per l'assunzione di personale con rapporto flessibile.

Progetto Strategia Marina– Direttiva quadro sulla strategia Marina – Protocollo di intesa ARPA Calabria e ARPA Basilicata.

Per effetto di quanto previsto dal D.Lgs n. 190/2010 di recepimento della Direttiva 2008/56/CE (Direttiva Quadro sulla Strategia Marina), l'ARPA Basilicata, unitamente alle altre ARPA è chiamata all'attuazione di tutte quelle attività indicate nel predetto decreto legislativo concernente la valutazione del buono stato ambientale delle acque marine e dell'impatto delle attività antropiche sull'ambiente marino.

In virtù di quanto previsto dal citato decreto legislativo, con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, in esecuzione dell'Accordo Operativo prto MASE – PNM n. 4, stipulato in data 16.02.2024, è stato assegnato all'ARPA Calabria, quale Agenzia Capofila della Sottoregione in cui è ricoperta l'ARPA Basilicata e l'ARPA Sicilia € 5.563.052,00.

Con Protocollo di Intesa sottoscritto tra ARPA Calabria e ARPA Basilicata in data 17.04.2024, sono state assegnate all'Agenzia per le spese assunzionali a tempo determinato da destinare all'attuazione delle attività sottese al progetto di che trattasi complessivi € 424.435,77 per tre anni 2024-2026.

Pur trattandosi di spesa etero-finanziata, essa non può essere esclusa dal computo della spesa del personale di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014, poiché trattasi di spesa non rivenienti da fonti private o dell'UE, bensì dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

Pertanto, atteso che la spesa per i rapporti flessibili sostenuta dall'ARPA Basilicata nell'anno 2009 era pari ad € 605.355,67, al netto delle assunzioni flessibili già programmate con il PIAO approvato con DDG n. 7/2024, per la somma di € 133.688,32, il limite residuo ammonta ad € 471.667,35.

In sede di cronoprogramma della spesa di personale destinata alla realizzazione di tale attività, il RdP ha destinato € 115.755,21 per l'anno 2024 ed € 154.340,28 per l'anno 2025 e 2026.

Nel rispetto dell'anzidetto limite di spesa per i rapporti flessibili, il RdP ha rappresentato le esigenze di assumere i seguenti profili professionali:

- nn. 3 unità di Collaboratori tecnici – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato, mediante Concorso per titoli ed esami, con titolo di accesso Laurea Triennale in una delle seguenti classi: Laurea in Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura (L-32) (D.M. 270/2004) Laurea in Scienze biologiche (L-13) (D.M. 270/2004)

così per una spesa complessiva annuale di **€ 143.130,48**.

Anche in relazione al limite della spesa del personale da calcolare dell'art. 1, comma 557, Legge 296/06 (Circolare Mef n. 9/06), il costo delle nn. 3 assunzioni a valere delle risorse del Ministero, non essendo rinveniente da finanziamenti di privati o dall'UE, va computato.

Considerato che tra la media spesa del personale 2011-2013 e la spesa del personale dell'Agenzia, tenuto conto delle assunzioni programmate con il PIAO 2024-2026 ex DDG n. 7/2024, residua una spesa utilizzabile pari ad **€ 164.592,63 cfr. Allegato "A": Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2023/2025 con evidenziazione del rispetto dei limiti di spesa.**

Pertanto la spesa assunzionale finalizzata all'assunzione delle n. 3 unità, rientra nel limite della spesa di cui dell'art. 1, comma 557, Legge 296/06 e ssmmii.

Assunzione di personale dirigenziale a tempo determinato con risorse etero-finanziate senza incidere sui vincoli della spesa pubblica per l'assunzione di personale con rapporto flessibile.

A) Progetto LUCAS approvato con la DGR n. 273/2023 – Convenzione tra Regione Basilicata e ARPA Basilicata ex DDG n. 32/2024.

Per effetto della DDG n. 32/2024 con la quale l'Agenzia ha preso atto della sottoscrizione dell'Accordo di collaborazione stipulato con la Regione Basilicata ad oggetto l'esecuzione delle attività individuate nel progetto LUCAS, approvato dalla Giunta Regionale con la deliberazione n. 273 del 23.05.2023, in relazione a ciascuna linee di intervento indicate nell'art. 2 della Convenzione di cui sopra, sono state stanziati e destinate risorse pari la somma complessiva annuale per 5 anni di **€ 2.400.000,00 (€ 480.000,00 annuali)**

per l'assunzione di personale a tempo determinato, rivenienti dall'Accordo Attuativo tra la Regione Basilicata e le società Eni Spa, Total Energies EP italia Spa, Mitsui E&P Italia B Srl, Shell Italia Spa approvato, a seguito del protocollo di intesa sottoscritto ex DGR n. 178/2022, con la DD n. 10BA.2023/D.00030 del 17.10.2023.

La spesa per l'assunzione del predetto personale da destinare esclusivamente all'attuazione delle attività convenute nel Progetto LUCAS è interamente finanziata da risorse provenienti da privati.

Per effetto di ciò, non gravando sulla spesa pubblica, la spesa per il personale da assumere è esclusa dall'applicazione dell'art. 1, comma 557, Legge 296/06 (Circolare Mef n. 9/06) e dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in quanto finanziata a valere sui fondi privati, come ribadito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -, secondo cui vanno esclusi dal computo della spesa di personale ai fini della verifica del rispetto dei limiti fissati dall'art.1, comma 557, della legge n.296/2006 i costi derivanti dai contratti di assunzione laddove totalmente finanziati a valere su fondi dell'Unione Europea o privati" e dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.13/2015, che esclude da computo della spesa del personale quella totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati.

Con le note prot n. 94159/11AG del 04.06.2019 e prot n. 116520/11AG del 09.07.2019, anche l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione della Regione Basilicata, confermava che la spesa, finanziata da risorse private, senza alcun aggravio per la finanza pubblica, non è computabile nei limiti della spesa del personale ai sensi della normativa vigente.

In tal senso si è espresso da ultimo, anche in virtù dell'art. 57 comma 3 septies del D.L. n. 104/2020, la Corte dei Conti – Regione Liguria – Sezione n. 91/2020 sulla neutralità delle spese etero finanziate da risorse provenienti da altri soggetti.

Sul piano giuridico, l'attuazione degli obiettivi specifici e temporanei sottesi al Progetto LUCAS realizzano le esigenze temporanee ed eccezionali che giustificano la costituzione di rapporti a tempo determinato, come richiesto dall'art. 36 del D.Lgs 165/2001 e ssmmii.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs 165/2001, ai Responsabili di ciascuna Linea di intervento, individuati con la DDG n. 32/2024, è stato chiesto di indicare, in relazione alle somme destinate dai i profili professionali da assumere per l'attuazione delle attività sottese ai predetti interventi.

Gli Rdp hanno rappresentato le esigenze di assumere i seguenti profili professionali:

- 1) **per la Linea di intervento 5 Monitoraggio della Qualità dell'Aria Ambiente – codice QUAMB 01 -**

Area Tecnica AMIANTO E RADIOATTIVITA ':

n. 1 Assistente tecnico – Area degli Assistenti – ruolo tecnico - tempo pieno e determinato mediante Concorso per esami, con titolo di accesso Diploma Liceo tecnologico indirizzo chimico e materiali;

2) per la Linea di intervento 5 Monitoraggio della Qualità dell’Aria Ambiente – codice QUAMB_0 -

Area Tecnica ARIA:

- n. 1 Collaboratore tecnico – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato mediante Concorso per esami, con titolo di accesso Laurea Classe L07 - Ingegneria Civile e Ambientale;
- n. 1 Collaboratore tecnico – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato mediante Concorso per esami, con titolo di accesso Laurea Laurea Classe L07 - Ingegneria Civile e Ambientale; Classe L08 - Ingegneria dell'Informazione; Classe L31 Scienze e Tecnologie Informatiche;
- n. 1 Assistente tecnico – Area degli Assistenti – ruolo tecnico - tempo pieno e determinato mediante Concorso per esami, con titolo di accesso Diploma 1. Diploma di Istituto tecnico settore tecnologico indirizzo “chimica, materiali e biotecnologie”/Diploma di Istituto tecnico settore tecnologico indirizzo “elettronica ed elettrotecnica”

3) per la Linea di intervento 5 - Biosistemi – ponte tra ambiente e salute - codice BAS_01:

- n. 2 Collaboratore tecnico – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato mediante Concorso per titoli ed esami, con titolo di accesso Laurea Biologia- Biotecnologia, Chimica Farmaceutica, Scienze naturali o equipollenti;
- n. 2 Assistenti tecnici – Area degli Assistenti – ruolo tecnico - tempo pieno e determinato mediante Concorso per esami, con titolo di accesso Diploma 1. Diploma di Istituto tecnico settore tecnologico indirizzo “chimica, materiali e biotecnologie”
- n. 1 Collaboratore amministrativo – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato, mediante scorrimento graduatoria di altre PPAA, con titolo

di accesso Laurea in Economia e Commercio o equipollenti;

4) per la Linea di intervento 5 – Direzione Tecnico - Scientifica:

- n. 1 Collaboratore amministrativo – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato, mediante scorrimento graduatoria di altre PPAA, con titolo di accesso Laurea in Economia e Commercio o equipollenti.

b)-Progetto PNRR M6C2 – PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario – 12.1 Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all’asma allergico. CUP H13C24000220005

A seguito di un Avviso pubblico indetto dal Ministero della Salute a valere sul PNRR Missione M&/componente C”, Investimento: 2.1. Valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica, l’ARPA Basilicata ha presentato un progetto di ricerca sulla tematica Malattie croniche non trasmissibili (MCnT) ad alto impatto sui sistemi sanitari e socio assistenziali ed in particolare sui fattori rischio e prevenzione di promozione del tumore associati all’asma allergico.

Il progetto è stato selezionato ed è stato ritenuto meritevole di approvazione a seguito della valutazione espressa dalla Commissione internazionale.

Per l’attuazione delle attività sottese al predetto Progetto è stato approvato anche la proposta di budget che ha destinato € 40.000,00 per l’assunzione di personale a tempo determinato che il RdP ha individuato nel seguente profilo professionale:

- **n. 1 Collaboratore tecnico – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari – ruolo tecnico – tempo pieno e determinato mediante Concorso per titoli ed esami, con titolo di accesso Laurea Biologia-Biotecnologia, Chimica Farmaceutica, Scienze naturali o equipollenti.**

Per effetto dell’art. 1, co. 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022, la spesa assunzionale di cui sopra è neutra sia rispetto al limite per i rapporti flessibili di cui all’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 che in relazione all’art. 1, co. 557 e ss della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.

Considerato che il costo per l’unità assunzionale annuale ammonta ad€ 47.710,18, il residuo della spesa necessaria viene cofinanziata dall’ARPA Basilicata.

La predetta spesa va computata sia con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014, che al limite dell'art. 1, comma 557, Legge 296/06 (Circolare Mef n. 9/06).

La parte di spesa cofinanziata dall'ARPA Basilicata rientra nei limiti di spesa di entrambe le disposizioni citate, cfr. Allegato "A": Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2024/2026 con evidenziazione del rispetto dei limiti di spesa

Per l'anno 2025

Per quanto concerne la programmazione della spesa è stato accluso l'**Allegato "H" "Programmazione di spesa per Progetti etero – finanziati - Rapporti flessibili"**.

Per l'anno 2025, sono confermate le assunzioni già effettuate a valere sul Progetto LucAS a cui si aggiungeranno quelle indicate dal Responsabile Scientifico ARPA Basilicata del Progetto LucAS, sentiti i Responsabili delle singole Linee di Intervento, con la nota Prt.G.0015185/2025 - I - 12/08/2025, per effetto della rimodulazione dei costi per l'annualità 2025, approvata con la DDG 101/2025, con la quale si provveduto ad una differente redistribuzione del quadro pluriennale economico iniziale del Progetto LucAS di cui all'Accordo ex DDG n. 32/2024, lasciando inalterati gli obiettivi e il Cronoprogramma delle attività progettuali.

Il Responsabile Scientifico ARPA Basilicata del Progetto LucAS, sentiti i Responsabili delle singole Linee di Intervento e in coerenza con la suddetta rimodulazione della spesa del Responsabile Scientifico del Progetto approvata con la nota PrtG 1597/2025, ha rappresentato l'esigenza di procedere all'assunzione dei seguenti ed ulteriori profili professionali:

- a) **n. 1 (una) unità con profilo professionale di Assistente Amministrativo – Ruolo Amministrativo - da assegnare alla Linea di intervento 5 - Monitoraggio della qualità dell'Aria Ambiente – Area Tecnica Aria per lo svolgimento delle attività di monitoraggio e rendicontazione della Piattaforma LucAS CLOUD-SIMO;**
- b) **n. 1 (una) unità, con profilo professionale di Assistente Amministrativo – Ruolo Amministrativo - da assegnare alla Linea di intervento 6 – Biosistemi: ponte tra ambiente e salute – Area Tecnica Ambiente e salute, per lo svolgimento della attività di supporto e di collaborazione all'ufficio acquisti Progetto LucAS;**
- c) **n. 1 (una) unità con profilo professionale di Collaboratore tecnico – Ruolo Tecnico da assegnare alla Linea di intervento 6 – Biosistemi: ponte tra ambiente e salute – Area Tecnica Ambiente e salute per il potenziamento delle attività tecnico scientifiche sul campo e in laboratorio**

Tenuto conto della necessità di disporre immediatamente delle unità professionali sopra specificate,

ferma la necessità di esperire preliminarmente la mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, per quanto concernente il Collaboratore Tecnico da destinare alla Linea di intervento 6 – Biosistemi: ponte tra ambiente e salute – Area Tecnica Ambiente e salute per il potenziamento delle attività tecnico scientifiche sul campo e in laboratorio, l'Agenzia provvederà allo scorrimento della graduatoria approvata con la DDG n. 44/2025.

Per quanto concerne l'assunzione degli assistenti Amministrativi, ferma l'accertamento dell'esito infruttuoso della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, l'Agenzia utilizzerà le graduatorie concorsuali vigenti di altre PPA, nel rispetto del Regolamento pe utilizzo delle graduatorie di altri enti.

Per quanto concerne la programmazione dell'ulteriore spesa a valere sul Progetto LucAS viene allegato **Allegato "A" "Programmazione di spesa per Progetti etero – finanziati - Rapporti flessibili"**.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

Le Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed integrate ed aggiornate con le Linee di indirizzo del 22.07.2022, e con il DM del 09.08.2023 e del DM del 29.09.2022, hanno stabilito che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e conseguentemente delle risorse messe a disposizione.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario del fabbisogno programmato delle risorse umane da acquisire; tanto fermo restando che la copertura dei posti individuati FTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite e dei limiti di spesa previsti dalla legislazione vigente, oltre che dei relativi stanziamenti di bilancio.

Al fine di poter compiutamente definire il complesso ed intricato quadro normativo in materia di Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale, occorre brevemente riassumere i principali vincoli che limitano l'Ente sia nella quantificazione delle risorse disponibili che nella scelta delle modalità di reclutamento del personale (mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, concorso pubblico a tempo indeterminato, selezione a tempo determinato, avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, scorrimento graduatorie).

È preliminarmente necessario ricordare il dettato normativo dei fondamentali riferimenti in materia:

- l'art. 6 commi 3 e 4 del D.Lgs. 165/2001, che prevede che *ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e*

secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto- legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; conseguentemente il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente ..., è approvato (da ciascuna amministrazione) secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

- le *Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* di cui al DM del 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate in G.U. n. 173 in data 27/07/2018, integrate ed aggiornate con il DM del 22.07.2022, pubblicate in G.U. n. 215 del 14.09.2022, in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, laddove si dispone che i Piani dei Fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale dell'Ente e con gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- il D.Lgs. n. 75/2017 che supera il tradizionale concetto di dotazione organica quale contingente di unità lavorative idoneo a condizionare, stante anche la complessità dei procedimenti di adozione e modifica, le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali da reclutare, definendola, invece, come un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

In secondo luogo, in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

TETTO DI SPESA DEL PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI:

✓ Art. 1 comma 557 legge 296/2006 e ss.mm. gli enti soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza locale, mediante la riduzione delle spese di personale, in termini costanti e progressivi, di anno in anno con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte in termini di principio ai seguenti ambiti di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa tenendo anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

✓ Art. 1 comma 557 bis che definisce la spesa del personale ai fini dell'applicazione del comma 557 della

Legge 296/2006;

✓ Art. 1 comma 557 quater che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e quindi triennio 2011/2013.

Deve pertanto intendersi, per unanime interpretazione, che a partire dall'anno 2014, il principio di tendenziale riduzione della spesa di personale di cui al comma 557, sia stato sostituito da quello del comma 557quater e pertanto il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo.

CAPACITA' ASSUNZIONALI

✓ l'art. 3 del D.L. 90/2014 conv. con Legge 114/2014, ha abrogato l'art. 76, comma 7, del 112/2008, prevedendo:

- che il turn-over, per l'anno 2019, è fissato al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;
- che il limite di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 non si applica alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (comma 6);
- che gli Enti sono tenuti a verificare la presenza di graduatorie prima di avviare nuove procedure concorsuali (comma 5 ter);

✓ l'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, consente di utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni. Il triennio precedente è quello 2016/2018, nella misura fissata annualmente dal legislatore;

✓ l'art. 1, comma 563, della L. n. 205/2017, consente alle Regioni, « nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle dotazioni organiche, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale», ...«... di autorizzare le rispettive agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, per il triennio 2018-2020, a procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il contingente strettamente necessario ad assicurare lo svolgimento delle suddette attività, incrementando il turn over previsto a legislazione vigente nella misura massima del 25 per cento e individuando preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie»;

✓ la mobilità tra enti che hanno limitazioni (anche differenti) alle assunzioni è neutra ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004.

VINCOLI ASSOLUTI

Inoltre non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

- a) non hanno proceduto all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo (di cui si dirà di seguito) ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
- b) non hanno proceduto a comunicare il predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001);
- c) non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2011);
- d) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/2009);
- e) non hanno adottato il Piano Triennale della Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);
- f) non hanno verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco prima di avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001);
- g) non hanno proceduto a verificare la possibilità di utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13, D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di *"...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione"*).

Questa Agenzia ha ottemperato alle predette disposizioni posto che:

- a) con deliberazione del Direttore Generale n. 278/2018 del 21/09/2018 è stato approvato il Piano Triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2018-2020 di cui all'art.6 del D.Lgs b.165/2001;
- b) che in data 25/09/2018 si è proceduto a trasmettere il suddetto provvedimento al SICO Dipartimento della Funzione Pubblica, come attestato dalla ricezione della mail assistenza.pi@mef.gov.it in data 25/09/2018;
- c) con deliberazioni del Direttore Generale n. 340-351/2018 e 14-29/2019 è stato riprogrammato il P.T.F.P. triennio 2018/2020, approvata la dotazione organica e la programmazione del fabbisogno 2019-2021;
- d) con DGR n. 158 del 15.03.2019 la Giunta Regionale della Basilicata approvava il PTFP 2018-2020 di cui

sopra;

- e) con nota PrtG 0015733/2019 - I - 03/09/2019 è stata effettuata, altresì, la ricognizione in ordine all'assenza di esuberi/eccedenze del personale dandone conseguentemente atto nel presente atto di programmazione;
- f) con deliberazione del Direttore Generale n. 10 del 10/01/2020 è stato adottato il Piano Triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2019-2021 di cui all'art.6 del D.Lgs b.165/2001, certificato dal Revisore Unico dei Conti il 21.01.2020 - - giusta DDG n. 27/2020;
- g) che detto Piano è stato trasmesso al SICO Dipartimento della Funzione Pubblica, come attestato dalla ricezione della mail assistenza.pi@mef.gov.it;
- h) con la DGR n. 104 del 14.02.2020 la Giunta Regionale della Basilicata ha approvato il PTFP 2019-2021 dell'Agenzia;
- i) con riscontro alla nota PrtG 19097 - I - 17/12/2021 il personale dirigenziale ha effettuato, altresì, la ricognizione dichiarando l'assenza di esuberi/eccedenze del personale dandone conseguentemente atto nel presente atto di programmazione;

In ordine agli altri adempimenti preliminari alle procedure di reclutamento, l'Agenzia sta definendo ed elaborando i seguenti atti: Bilancio di Previsione 2022-2024 ex art. 9, co. 1 quinquies D.L. 113/2016, Piano delle Azioni Positive e delle Pari opportunità di cui all'art. 48 del D.Lgs 198/2006 e l'adozione del PIAO ex art. 6 del D.L. 80/2022 che saranno adottati preventivamente in ogni caso prima di procedere alle assunzioni programmate nel presente Piano di Fabbisogno, compresa la preliminare procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA – DOTAZIONE ORGANICA POTENZIALE

Come anticipato, l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, impone il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2013, quantificato in **€ 6.394.247,594**, così determinato, sulla base del valore medio della spesa impegnata a consuntivo:

U.P.B.	Spese personale per macroaggregati	Media 2011/2013
01.01.01	Direzione Strategica	180.958,33
01.01.03	Risorse Umane	6.587.582,67
Cap.347	Consulenze e collaborazioni	28.833,33
Cap.382	Interinali	51.229,16

Cap.329	C.R.Metaponto ¹ (€ 1.831.481,00)	
Sommano		6.848.603,49
<i>Componenti escluse:</i>		454.355,90
Restano		6.394.247,59

Ai fini del calcolo della spesa di personale rilevante per A.R.P.A. Basilicata, le voci considerate sono le seguenti:

VOCI INCLUSE:

Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	Art. 1 c. 557 L. 266/06
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	Art. 1 c. 557 bis L. 266/06
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	Art. 1 c. 557 bis L. 266/06
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	Circ. MEF 9/06
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001	Art. 1 c. 557 bis L. 266/06
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	Art. 1 c. 557 L. 266/06
IRAP	Art. 1 c. 557 L. 266/06
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	Circ. MEF 9/06
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	Circ. MEF 9/06

VOCI ESCLUSE:

Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. MEF 9/06
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	Circ. MEF 9/06
Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	Art. 1 c. 557 bis L. 266/06
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	Art. 3 c. 6 D.L. 90/14

¹ Il personale contrattista è stato trasferito dalla Regione Basilicata all'ARPAB ai sensi dell'art.27 della Legge Regionale n.27/2011 (ramo di azienda Centro di Ricerche Metaponto ex Agrobios). Nell'ipotesi di cui sopra il personale di CRM non è stato ricompreso nel totale della spesa che ha rilevato ai fini della media (anni 2011-2013) per il calcolo del tetto. Si valuti l'opportunità di approfondire il tema nelle sedi più competenti in ragione che non trattasi di spesa per contratti di pubblico impiego né di unità di personale compreso nella dotazione organica.

Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	Circ. MEF 9/06
---	----------------

A tal fine, l'Agenzia ha provveduto ad una puntuale ricognizione delle voci di spesa del personale incluse o escluse secondo quanto sopra indicato ed al fine del rispetto del tetto massimo di spesa come dettagliato negli allegati "A e "F".

STATO DI ATTUAZIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI

Piano triennale del fabbisogno del personale 2017-2018-2019:

Con la deliberazioni del Direttore Generale n. 311 del 03.10.2017 si è provveduto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2017-2019 determinando per l'anno 2018, la capacità assunzionale (cd. turnover) nei seguenti importi:

- **per il personale della Dirigenza**, in € 132.143,55, di cui € 119.097,94 per turnover di personale dirigenziale cessato nell'anno 2017 e € 13.045,61 per residui relativi alla programmazione 2016-2018. (cfr. tabella "C");
- **per il personale del Comparto**, in € 30.653,62, di cui 9.355,49 per turnover derivanti da cessazione del personale del comparto intervenuto nell'anno 2017 ed € 21.298,13 per residui relativi alla programmazione 2016-2018 (cfr. tabella "B").

A fronte di tale possibilità di spesa, l'Agenzia programmava le seguenti assunzioni di personale:

- n. 2 dirigenti, di cui:
 - n. 1 dirigente del ruolo SPTA a tempo indeterminato, assunto (giusta DDG n. 22/2018), a seguito di scorrimento di graduatoria vigente ;
 - n. 1 dirigente del ruolo S.P.T. a tempo indeterminato, mediante concorso pubblico indetto con la DDG n. 65/2018 e finalizzato ad assumere un dirigente – figura professionale dirigente ambientale. La procedura assunzionale in parola è allo stato in itinere;
- n. 1 Collaboratore Tecnico/Professionale/Sanitario. Causa incapienza del budget disponibile rispetto al costo lordo previsto per l'assunzione, pari a € 32.761,00, si decideva di non avviare la procedura assunzionale in questione, rinviandola all'anno successivo.

In sintesi:

DIRIGENZA

N.	TIPOLOGIA	PROCEDURA	IMPORTO ANNUO	QUOTA TURN OVER
----	-----------	-----------	---------------	-----------------

1	Dirigente del ruolo P.T.S. a tempo indeterminato	Concorso pubblico DDG n. 65/2018	€ 59.548,97	2018
1	Dirigente del ruolo P.T.S. a tempo indeterminato	Scorrimento graduatoria DDG n. 22 /2018	€ 59.548,97	2018

COMPARTO

N.	CAT.	PROFILO	PROCEDURA	IMPORTO ANNUO	QUOTA TURN OVER
1	D	Collaboratore del ruolo P.T.S.a tempo indeterminato	Concorso pubblico	€ 32.761,06	2018

All'esito della programmazione di predette assunzioni, la capacità assunzionale residua relativa al **2018** per il personale dirigente è pari ad **€ 11.838,19**, mentre rimaneva **€ 30.653,62** quella relativa al personale non dirigente.

Piano triennale del fabbisogno del personale 2018-2019-2020

Con la deliberazioni del Direttore Generale n. 14/2019, approvata con la DGR n. 158/2019, si è provveduto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale determinando per il triennio 2018-2020, la capacità assunzionale (cd turnover) per il personale del Comparto in € 260.604,44, di cui € 229.950,82 per turnover derivanti da cessazione del personale del comparto intervenuto nell'anno 2018 e € 30.653,62 per residui relativi alla programmazione 2017-2018; per il personale della Dirigenza, invece, non risultava alcuna capacità assunzionale per via di mancate cessazioni di personale dirigenziale intervenute nell'anno 2018, se non residui di spesa non utilizzati nel PTFP 2017.2019 pari ad 11.838,19 (cfr. allegato C).

A fonte di tale possibilità di spesa, l'Agenzia programmava le seguenti assunzioni di personale:

➤ n. 6 Collaboratori di categoria "D" con un costo complessivo di € 183.461,93 e precisamente quanto indicato nella tabella che segue:

COMPARTO:

N.	CAT.	PROFILO	PROCEDURA	IMPORTO ANNUO	QUOTA TURN OVER
5	D	Collaboratore del ruolo P.T. a tempo indeterminato	Concorso pubblico	€ 163.805,30	2019
1	D	Collaboratore del ruolo amministrativo (PT 60%) a tempo indeterminato	Concorso pubblico	€ 19.656,63	2019

Dopo aver esperito preliminarmente la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, entrambe con esito negativo, l'Agenzia ha bandito i concorsi pubblici in ordine ai profili messi a selezione con la DDG n. 177/2019. Allo stato le procedure sono *in itinere*.

Relativamente ai residui di capacità assunzionale in ordine al turnover del personale del Comparto per l'anno 2018 dovranno aggiungersi alla capacità assunzionale per turnover 2019 € 77.142,51, mentre per il personale dirigenziale € 11.838,19 quale residui di spesa da aggiungere al turnover 2018.

Le determinazioni di spesa concernenti la capacità assunzionale (cd turnover) sopra indicata sono evidenziate nell'allegato B per il comparto e nell'allegato C per il personale dirigenziale.

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025

Con la deliberazioni del Direttore Generale n. 153/2023, approvata con la DGR n. 901/2023, si è provveduto all'aggiornamento della Sezione del PIAO 2023-2025 Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, dopo un'accurata ricognizione delle esigenze funzionali manifestate in prima istanza dal personale dirigenziale e in seconda istanza dalla Direzione Strategica, riassunta come di seguito:

Per l'anno 2023

- **n. 1 Dirigente**

- n. 1 unità con figura professionale di Dirigente Ambientale, da assegnare all'Ufficio Acque – Controlli e Monitoraggi delle acque, degli scarichi e della depurazione, considerata la necessità di preporre alla predette struttura un Dirigente di ruolo, poiché la struttura è coperta da un dirigente a tempo determinato.

Per la procedura di reclutamento del sopra indicato, l'Agenzia provvederà allo scorrimento della graduatoria approvato con la DDG n. 69/2023.

- **n. 4 unità Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico con diploma di laurea in Ingegneria/Chimica/Fisica, con competenza specifica in materia di controlli e monitoraggi ambientali in ordine all'emissioni in atmosfera da assegnare all'Ufficio Aria Controlli e verifica emissioni, Valutazioni Qualità dell'Aria;

- n. 2 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Professionisti e dei Funzionari ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità;

Anno 2024

- **n. 1 Dirigente**

- n. 1 unità con figura professionale di Dirigente Sanitario viene programmata per consentire al personale dirigenziale sanitario interno di poter concorrere all'incarico di Struttura Complessa del Settore Laboratori.

Come previsto dalla DPR n.484/1997, l'Avviso per il conferimento degli incarichi di Struttura Complessa al personale dirigenziale sanitario va bandito anche all'esterno con la necessità di sostenere il costo di un'eventuale assunzione esterna del dirigente sanitario da incaricare alla predetta struttura prevedendo la spesa nel Piano triennale di Fabbisogno.

- **30 unità di Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 26 unità di personale non dirigenziale già in servizio con rapporto a tempo determinato mediante la procedura di stabilizzazione di cui all'art. 3, co. 5, del D.L. 44/2023 convertito nella Legge 74/2023;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico, con qualifica di Tecnico competente in acustica e diploma di laurea in Ingegneria/Fisica, da assegnare all'Ufficio IEA;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico -, con diploma di laurea in Chimica da assegnare al Laboratorio Chimico;
- n. 2 unità appartenente all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001;

Anno 2025

- **n. 1 Dirigente**

- n. 1 unità con figura professionale di Dirigente Ambientale, da assegnare all'Ufficio Suoli e Rifiuti, considerata la necessità di preporre alla predetta struttura un Dirigente atteso che l'attuale responsabile dovrà essere collocato *ex lege* in quiescenza.

- **5 unità di Personale non dirigenziale**, di cui:

- n. 2 unità appartenente all'area degli Assistenti – ruolo tecnico da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli Operatori ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001;
- n. 1 unità appartenente all'area degli Assistenti – ruolo amministrativo con diploma di ragioneria da assegnare all'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane atteso che l'Ufficio è stato interessato nell'ultimo triennio da nn. 3 cessazioni di funzionari;
- n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo Amministrativo, con diploma di laurea in Economia e Commercio da assegnare all'Ufficio Finanze e Bilancio, atteso che l'Ufficio è attualmente coperto da un solo funzionario con il supporto di un consulente esterno;

Dopo aver esperito preliminarmente la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, con esito negativo, l'Agenzia ha provveduto ad assumere o comunque sono in corso le procedure:

-per l'anno 2023:

- a) n. 1 unità con figura professionale di Dirigente Ambientale, assegnata all'Ufficio Acque – Controlli e Monitoraggi delle acque, degli scarichi e della depurazione mediate lo scorrimento della graduatoria approvato con la DDG n. 69/2023;
- b) n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico con diploma di laurea in Chimica, assegnata per sopravvenuta esigenza organizzativa al laboratorio chimico mediante la procedura di mobilità;
- c) n. 3 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico - di cui n. 2 da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Professionisti e dei Funzionari ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001 e n. 1 unità appartenente all'area dei funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità la cui procedura è ancora in corso;

- **per l'anno 2024**

- a) n. 22 unità di personale non dirigenziale già in servizio con rapporto a tempo determinato mediante la procedura di stabilizzazione di cui all'art. 3, co. 5, del D.L. 44/2023 convertito nella Legge 74/2023, di cui n. 17 unità già assunte ed altre nn. 5 unità da stabilizzare;
- b) n. 1 unità appartenente all'area dei Professionisti della salute e dei funzionari – ruolo tecnico, con qualifica di Tecnico competente in acustica e diploma di laurea in Ingegneria/Fisica, da assegnare all'Ufficio IEA, la cui procedura è in corso;
- d) n. 2 unità appartenente all'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari – ruolo tecnico - da assumere con la procedura di progressione verticale dall'area degli assistenti all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 52, co. 1bis, del D.Lgs n. 165/2001, si procederà a seguito della conclusione della procedura indetta e tutt'ora in corso per le n. 3 unità programmate a valere sull'anno 2023 ;

Relativamente invece alle restanti unità di personale programmate nel 2024 e 2025, l'Agenzia per sopravvenute esigenze funzionali nonché delle nuove linee guida per la predisposizione dei PTFP che hanno invitato le Amministrazioni ad individuare il nuovo personale focalizzando l'attenzione sulle nuove competenze professionali secondo le classificazioni e declaratorie del personale che i specifici CCNL approvati in sede di rinnovo 2019-2021 (CCNL del Comparto 2019-2021 sottoscritto il 02.11.2022, del CCNL Dirigenza Area Sanità sottoscritto in data 23.01.2024 e del CCNL Dirigenza Funzioni Locali – Sezione PTA sottoscritta in data 16.07.2024), ha provveduto alla rideterminazione del fabbisogno assunzionale tenuto conto dei nuovi profili professionali delineati dal nuovo della capacità di spesa assunzionale da turnover già programmata e non utilizzata le cui motivazioni sono riportate di seguito.

DEFINIZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024-2025-2026

Criteri metodologici

La definizione *“spesa corrispondente alle cessazioni”* va interpretata quale spesa annuale, data la necessità di sostituire unità di personale cessate che hanno percepito retribuzioni solo nei mesi dell'anno in cui hanno fornito le loro prestazioni lavorative; tale interpretazione è avvalorata dalla nota circolare del 18 ottobre 2010 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisa che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati *“sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi”*.

Per gli anni 2024-2025-2026, per garantire omogeneità tra i dati relativi a cessazioni ed assunzioni, il costo del personale è stato calcolato tenendo conto degli incrementi contrattuali determinati dall'entrata in vigore del nuovo CCNL 02/11/2022.

La determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene così calcolata:

- stipendio tabellare della posizione economica + indennità di qualifica + oneri conseguenti, compreso IRAP.

Per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità di personale assunta viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo:

- stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza + oneri conseguenti, compreso IRAP.

Le determinazioni di costo sia del personale cessato che del personale da assumere è stato calcolato secondo le indicazioni fornite dalla Conferenza delle Regioni – giusta documento n. 11/17/CR06/C1 – e la Circolare del DDFFPP n. 11786/2011.

CESSAZIONE DI PERSONALE (2024-2026)

Preliminarmente occorre evidenziare che il numero delle unità lavorative suscettibili di cessazione dal servizio risente pesantemente dell'incertezza generata dalle recenti previsioni normative di cui al D.L. n. 4/2019, pubblicato in G.U. del 28/01/2019, relativo all'introduzione della *c.d. Quota 100*, Stante l'impossibilità di prevedere quante e quali unità, in possesso dei requisiti prescritti dalla norma, decideranno di accedere al beneficio e richiedere pensione anticipata, in questa sede ci si limita a programmare la cessazione delle sole unità lavorative che andranno in pensione di vecchiaia o che, alla data di predisposizione del presente documento, hanno già formulato istanza di pensionamento.

Ai fini di determinare invece le cessazioni di personale che interverranno negli anni 2023-2024, si è tenuto conto della normativa vigente circa il collocamento a riposo d'ufficio per i dipendenti delle PP.AA. come stabilito dall'art. 24 co. 4, secondo periodo, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214 e dell'art. 2, co. 5 del Decreto Legge n. 101 del 2013, conv. in Legge 125/2013 nonché secondo il Parere della PCM-DFP -0014638-P-04.03.2021.

COMPARTO:

Le cessazioni, allo stato, previste e preventivabili per gli anni a venire relativamente al personale del comparto, sono le seguenti:

2024

Profilo professionale	Categoria	data di cessazione
Assistente Tecnico	C/5	01.01.2024

Assistete tecnico	C	01.01.2024
Assistente Tecnico	C	01/01/2024
Collaboratore Tecnico	D/6	01.04.2024
Collaboratore Amm.vo	D/6	01.08.2024

per una complessiva spesa annualizzata di € 177.377,11

2025

Profilo professionale	Categoria	data di cessazione
Collaboratore tecnico	D/6	01.02.2025
Assistete tecnico	C	01.01.2025
Assistente Tecnico	C	01/01/2025
Cadiutore Amm.vo	B	01.12.2025

per una complessiva spesa annualizzata di € 136.203,28

2026

Profilo professionale	Categoria	data di cessazione
Collaboratore Sanitario	D/6	30.09.2026
Collaboratore Amm.vo	D/6	31.03.2026
Assistete tecnico	C	31.10.2026
Cadiutore Amm.vo	C	31/10/2026
Cadiutore Amm.vo	C	31/08/2026

per una complessiva spesa annualizzata di € 229.876,10

PERSONALE DIRIGENTE:

Le cessazioni previste relativamente al personale della dirigenza sono le seguenti

2024

Nessuna.

2025

Qualifica professionale	Categoria	data di cessazione
Dirigente Professionale	Dir	31/08/2025

per una complessiva spesa annualizzata di € **64.176,57**.

2026

Nessuna.

Pertanto, le risorse relative alle cessazioni di personale del Comparto e della Dirigenza sopra indicate pari a nn. 15 unità per il Comparto e n. 1 unità per il personale della Dirigenza, valorizzate con i criteri di calcolo definiti nel documento della Conferenza delle Regioni e dal Ministero della F.P. (Documento n. 11/17/CR06/C1 e Circ. F.P. n. 11786/2011), sulla base delle percentuali di cui al citato art. 1, comma 228, della citata Legge n. 208/2015, corrispondono per l'annualità **2024** per **177.377,11**, a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzati negli ultimo triennio dall'Agenzia pari ad € **1.050.287,16**.

Considerato che con la deliberazione n. 17 dell'11.06.2019 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti che, pronunciandosi su una questione di massima, ha enunciato il principio di diritto secondo cui i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del

d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni”;

L’attuale quadro normativo individua dal 2019 la possibilità per gli enti di determinare un unico budget assunzionale utilizzabile indistintamente per personale dirigenziale e non, mediante il cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali maturate nel triennio 2019/2021 e degli eventuali resti inutilizzati degli anni precedenti, in luogo di due distinti budgets per ciascuna categoria considerata.

Le risorse complessive di capacità assunzionale cd turnover indistinto tra personale del Comparto e quello della dirigenza utilizzabile dall’Agenzia per l’assunzione di personale già a decorrere dall’anno 2024 come previsto dall’art. 14 bis legge n. 26/2019, compresi i residui non utilizzati nei precedenti piani di programmazione del fabbisogno sopra richiamati ammonta al complessivo importo di € **1.227.664,27**.

Per l’annualità **2025**, le risorse assunzionali ammontano per il Comparto pari ad € **136.203,28**, per la Dirigenza € **64.176,57**, a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzate dall’Agenzia per le assunzioni programmate nell’anno 2024 pari ad € **48.490,40**, così per il complessivo importo di € **248.870,24**.

Per l’annualità **2026**, le risorse assunzionali ammontano per il Comparto pari ad € **229.876,10** a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzate dall’Agenzia per le assunzioni programmate nell’anno 2025 pari ad € **44.420,33**, così per il complessivo importo di € **274.296,43**.

Quanto sopra è evidenziato e rappresentato nell’allegato “D”.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI 2022-2023-2024

Dall’analisi dei fabbisogni compiuta e dalle carenze emerse, tutte ampiamente descritte e motivate nella Relazione descrittiva di cui all’allegato A del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, e dopo un’accurata ricognizione delle esigenze funzionali manifestate in prima istanza dal personale dirigenziale e in seconda istanza dalla Direzione Generale e Direzione Tecnico-Scientifica e dopo averne discusso anche in sede sindacale, la Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale dell’Agenzia 2024-2025-2026, viene così di seguito riassunta:

Personale cessato	Dirigenti	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover dirigenza	Comparto	Risoluzione del rapporto di lavoro	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo
Anno 2024	-	-		n. 1 Assistente Tecnico	Per assunzione a seguito di Progressione verticiale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l 6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Progressione verticiale		

					alla categoria D	68.779,95 €	68.779,95 €
Anno 2025	n. 1 Dirigente Professionale	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	64.176,57 €	n. 1 Coll. tecnico	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 2 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Porgressione veritciale alla categoria D	68.779,95 €	132.956,51 €
				n.1 Cadiutore Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	30.319,73 €	30.319,73 €
Anno 2026			- €	n. 1 Coll. Sanitario	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 214	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Coll. Amministrativo	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Assistenti Tecnici	Per assunzione a seguito di Porgressione veritciale alla categoria D	34.389,97 €	34.389,97 €
				n. 4 Coadiutori/Operatori	Ex. Art. 24 co. 4, secondo periodo, del d.l.6 dicembre 2011, n. 201, conv. in Legge 22 dicembre 2011, n. 215	121.278,94 €	121.278,94 €
Residui turnover non speso – PTFP 2023-2025							1.050.287,16 €
TOTALE							1.657.920,21 €
Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2024				n. 22 Funzionari – ruolo tecnico	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	816.279,06 €	816.279,06 €
					Procedura interna		
				n. 5 Funzionario – ruolo tecnico	Concorsi esterni	185.517,97 €	185.517,97 €
					Procedura Esterna		
				n. 3 Assistenti – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti	103.169,91 €	103.169,91 €
					Procedura Esterna		
n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all’area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	74.207,18 €	74.207,18 €				
	Procedura Interna						
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico – Scorrimento graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023.	64.176,57 €	n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi	34.389,97 €	98.566,54 €
					Procedura Esterna		
				n. 2 Assistente tecnico	Progressione da area Operatori all’area Assistenti ex art. 21 CCNL Comparto Sanità	68.779,95 €	68.779,95 €
					Procedura Interna		
				n.1 Funzionario Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi	37.103,59 €	37.103,59 €
					Procedura Esterna		
n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001	30.481,02 €	Non incide sul trunover perché assunzione disabile				
	Procedura Esterna						
Anno 2026				n. 7 Assistenti tecnici	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023	240.729,44 €	240.729,44 €
					Procedura interna		
				n.1 Coadiutore Amministrativo	Procedura ex art. 35, co. 1, lett a) D.Lgs 165/2001		Non incide sul turnover perché assunzione disabile

					Procedura Esterna	30.481,02 €	
TOTALE							1.624.353,64 €
RESIDUI DA UTILIZZARE ANNO 2026							33.566,57 €

ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE

Vista la grave carenza di personale dirigenziale che sta interessando l'Agenzia e che non consente l'espletamento delle funzioni istituzionali in ambito ambientale specie in relazione alle attività di uffici rimasti scoperti di figure dirigenziali, tutto precisato nella Relazione descrittiva di cui all'allegato A del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, in ossequio alla Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo cui il *PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs 165/2001 nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014*, l'Agenzia ha determinato la capacità assunzionale per rapporti flessibili pari ad € **605.355,67**, calcolato in relazione alla spesa sostenuta dall'Agenzia nell'anno 2009 per la stessa finalità e nel limite del 100%.

Per la rappresentazione della capacità assunzionale per i rapporti flessibili si allega l'allegato "E"

Sulla scorta delle motivazioni evidenziate ampiamente nella Relazione tecnico descrittivo di cui all'allegato "A", in ordine ai rapporti flessibili l'Agenzia ha programmato le assunzioni indicate nella tabella che segue:

Assunzione di personale a tempo determinato:

Progetto Strategia Marina – Protocollo di intesa PrtG 6337/2024 – 17.04.2024

Anno 2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM € 471.667,35	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
	TOTALE		143.130,55

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM € 471.667,35	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1°anno
	TOTALE		143.130,55

Anno 2026

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 471.667,35 Sebbene trattasi di spesa eterofinanziata va ricompresa nel limite di spesa poiché trattasi di somme non rinvenienti da privati e/o UE	n. 3 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 143.130,55 – 1° anno
	TOTALE		143.130,55

Il dettaglio della spesa flessibile è riportata nell'allegato "E".

Personale a tempo determinato con spesa etero – finanziata.

Anno 2024

a) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 4 Assistenti tecnici	1° anno	€ 178.643,20 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	TOTALE		€ 464.904,28

b) Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all'asma allergico. CUP H13C24000220005

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1° anno
	Cofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2025

c) Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

- d) **Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all’asma allergico. CUP H13C24000220005**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Coofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2026

- c) **Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

- d) **Progetto PNRR – MCNT2-2023 - 12377077. Rafforzamento e Potenziamento della ricerca biomedica del SSN – Identificazione dei fattori di rischio di promozione del tumore associati all’asma allergico. CUP H13C24000220005**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite art. 1, co. 1, del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, nonché della Circolare MEF RGS n. 4/2022	n. 1 Collaboratore tecnico	1° anno	€ 47.710,18 – 1° anno
	Totale nessun limite		40.000,00 – 1 anno
	Coofinanziamento ARPAB – Rispetto del limite		€ 7.710,18 – 1° anno

Anno 2027

- b) **Progetto LUCAS – DDG n. 32/2024 - Nota PrtG 15185/2025 – I – 12.08.2025 ex DDG n. 101/2025**

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
Nessun limite- Spesa finanziata a valere su fondi privati Corte dei Conti Sezione Autonomie - deliberazione n.21 del 15.09.2014 -	n. 5 Assistenti Tecnici	1° anno	€ 223.304,00 – 1° anno
	n. 2 Collaboratori Amm.vi	1° anno	€ 95.420,36 – 1° anno
	n. 4 Collaboratori Tecnici	1° anno	€ 190.840,72 – 1° anno
	n. 2 Assistenti Amm.vi	1° anno	€ 89.321,60 – 1° anno
	TOTALE		€ 598.886,68

Il dettaglio della spesa flessibile è riportata nell'allegato "H" e "H1".

ASSUNZIONE DI PERSONALE DISABILE EX LEGGE N. 68/1999

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/99 non risultano al momento posti vacanti riservati alle categorie di cui trattasi.

Per effetto delle assunzioni programmate nell'anno 2024 e 2026, e considerata l'intervenuta cessazione di n. 2 disabile, l'Agenzia in attuazione della Legge n. 68/1999 ha programmato l'assunzione di nn. 2 coadiutore amministrativi per la riserva obbligatoria di legge.

MODALITA' DI RECLUTAMENTO

I principi che governano ed orientano le scelte delle pubbliche Amministrazioni in ordine alle modalità di reclutamento sono così riassumibili:

- obbligo di attivare le procedure di mobilità "obbligatoria" o "per ricollocazione" ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2011, come modificata dall'art. 3, co. 9, lett. b), n. 2, della Legge n.56/2019 , pena la nullità delle assunzioni effettuate in violazione;
- le graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2020 rimarranno efficaci per soli due anni, salvo proroghe e/o leggi regionali in materia, come previsto dall'art. 1, co. 147 e 149, della Legge n. 160/2019 (cd Legge di Bilancio 2020), in vigore dall'01.01.2020, che tra l'altro ha specificato anche le condizioni e limiti di validità delle graduatorie concorsuali approvate a partire dal 2011 e sino al 2018;
- in presenza di una graduatoria concorsuale ancora efficace, la regola generale da seguire per la copertura dei posti vacanti è quella dello scorrimento della medesima, in preferenza dell'indizione di un nuovo concorso, mentre non incide sulla potestà di avviare una procedura di mobilità;
- nel triennio 2022-2024, la mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 resta una facoltà e non più un obbligo per le PPAA, in virtù dell'art. 3, co. 8, della Legge n. 56/2019, disposizione prorogata per effetto dell'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;
- in caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta (art. 3, comma 101, L. n. 244/2007);
- è prevista la possibilità per le Amministrazioni Pubbliche di utilizzare, prima di avviare nuovi concorsi, le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le

amministrazioni interessate (art. 4, L. n. 125/2013);

- è ammissibile che l'accordo possa avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria;
- per le procedure concorsuali bandite successivamente al 01/08/2023, è consentito l'utilizzo della relativa graduatoria per scorrimento entro il tetto massimo del 20% dei posti banditi, come previsto dall'art. 35 del D.Lgs n. 165/2001;
- per le progressioni tra aree cd. ordinarie in virtù di quanto previsto dall'art. 52 co. 1-bis. Del D.Lgs 165/2001 i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
- Le progressioni tra aree cd. in deroga per effetto di quanto previsto dall'art. 21 , co. 2, del nuovo CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022, *le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio: - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza; - in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;*
- per la procedura di stabilizzazione secondo quanto previsto dall'art. 3, co. 5, del D.L. n. 44/2023, convertito con la legge n. 74/2023, a mende del quale Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che

sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, **((lettere a) e b),)** del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

RISPETTO DEL TETTO DI SPESA POTENZIALE MASSIMA

La spesa relativa alle suddette assunzioni troverà copertura sugli stanziamenti del Bilancio anno 2023/2024/2025 e successivi e risulta coerente con il dettato di cui all'art. 557quater della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e succ. mod. in tema di riduzione della spesa di personale.

Come si evince dall'allegato A, le assunzioni programmate rimangono contenute nei limiti di spesa del personale sostenuta dall'Agenzia nel triennio 2011- 2013, il cui importo è pari ad **€ 6.394.247,59**, nel pieno rispetto, dunque, dell'art. 1, co. 557 *quater*, della Legge Finanziaria 2007, introdotto dal DL n. 90/2014, nonché alle Linee di indirizzo dell'08.05.2018, pubblicate in G.U. n. 173/2018, modificate ed integrate dal DM della FFPP del 09.08.2023 e dal DM della FFPP del 29.09.2022:

Nello specifico la spesa del personale da sostenersi, distinta per ciascuna annualità, è la seguente:

- per l'anno 2024 ammonta ad **€ 6.155.788,72** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 238.458,87**.
- per l'anno 2025 ammonta ad **€ 6.019.855,22** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 374.392,37**.
- per l'anno 2026 ammonta ad **€ 6.325.813,12** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 68.434,47**.

Allegati:

- Organigramma e funzioni gramma per linee di attività ARPA Basilicata 2024;
- Allegato "A": Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2024/2026 con evidenziazione del rispetto dei limiti di spesa;
- Allegato "B": Spesa per personale a tempo indeterminato non dirigenziale - turnover;
- Allegato "C": Spesa per assunzioni a tempo indeterminato di personale dirigenziale - turnover;
- Allegato "D": Calcolo turnover budget unico;
- Allegato "E" Spesa per assunzioni con rapporti di lavoro flessibili ;

- Allegato "F" Calcolo tetto di spesa con voci di costo del personale;
- Allegato "G" "Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2024/2026 con evidenziazione del rispetto dei limiti del turnover tra cessati e personale da assumere;
- Allegato "H" Spesa per assunzioni con rapporti di lavoro flessibili con spesa etero-finanziata;
- Allegato "H1 " Spesa per assunzioni con rapporti di lavoro flessibili con spesa etero-finanziata;