

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

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'ARPA BASILICATA
Aggiornamento triennio 2023-2025**

Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

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 2020, 2021 e 2022, 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 2022 è stato a pari nn. 31 unità per il comparto e nn. 7 unità per la dirigenza pari a così per complessivi nn. 38 unità.

A ciò aggiungeranno per il triennio 2023-2025 altre nn. 14 unità per il personale del Comparto e n. 1 unità dirigenziale.

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

A questa particolarmente grave carenza di personale che ha interessato l'Agazia, 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'Agazia provvedendo immediatamente ad attivare le procedure di reclutamento programmate ed approvate dalla Regione.

In particolare, nell'anno 2023, l'Agazia 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.

Il nuovo Piano di Fabbisogno triennale 2023-2025 è stato sviluppato secondo secondo i seguenti criteri strategici:

- a) stabilizzare tutto il personale assunto a tempo determinato per l'attuazione del Progetto Masterplan approvato dalla Regione con la DGR 436/2006;
- b) coprire tutte le posizioni dirigenziali degli Uffici preposti all'attività di monitoraggio e controllo ambientale il cui mancato assolvimento determina gravi responsabilità anche di natura penale;
- c) coprire gli Uffici che hanno avuto significative cessazioni di personale con individuazione di nuovi profili professionali tenuto conto delle innovate competenze trasversali e digitali che occorrono all'Agazia 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;
- d) 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 16572001 e dall'art. 21 del nuovo CCNL Comparto Sanità.

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 31.12.2022				
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	18	81,81%
Dirigente Sanitario		0		
Dirigente Professionale		2		
Dirigente Tecnico		1		
Dirigente Ambientale		0		
Dirigente Amministrativo		1		
Totale	22	4	18	
Profilo	D.O. approvata con DD 207/07	Posti coperti	Posti vacanti	% posti vacanti
Collaboratore prof. Esperto	100	3	35	35,00%
Collaboratore Tecnico della Prevenzione		7		
Collaboratore Tecnico Professionale		38		
Collaboratore Amm.vo		12		
Totale	100	60	40	
Assistente tecnico	53	12	38	71,69%
Assistente Amministrativo		3		
Totale	53	15	38	
Operatore Tecnico Specializzato	2	1	1	50%
Totale	2	1	1	
Operatore tecnico	30	6	17	56,66%
Coadiutore Amministrativo		7		
Totale	30	13	17	
TOTALE	208	94	114	54,80%

* 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'Arpa 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 al 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 valutazioni 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 2023-2025 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 2023-2025, 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 2022-2024, 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 2023-2024-2025.

Viste le nuove 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 programmate con il PTFP 2023-2025.

In particolare, nell'individuare i fabbisogni 2023-2025, 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 innanzitutto il personale già reclutato a tempo determinato per l'attuazione del Progetto Masterplan attualmente in servizio oggi finanziato con fondi privati, salvaguardando così le competenze professionali già acquisite sul campo dal predetto personale.

Attualmente infatti l'Agenzia si avvale di nn. 26 unità di personale con profilo professionale di collaboratore tecnico – cat. D - assunto a tempo pieno e determinato che svolge attività correlate al raggiungimento degli obiettivi sottesi al Progetto Masterplan che risultano di fatti trasversali alle attività istituzionali che l'Agenzia è tenuta ad assolvere per legge.

Pertanto, le assunzioni programmate nel corso del triennio 2023-2025 hanno tenuto conto delle vigenti normative che allo stato sono finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo strategico di inserire nell'organico il personale assunto a tempo determinato mediante la nuova procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 3, co. 5, del D.L. n. 44/2023, convertito con la legge n. 74/2023, il quale stabilisce che 5. 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.

Così, quantificato un budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale per il triennio 2023-2025, che l'Agenzia ha stabilito di destinare come segue (in aggiunta alle assunzioni già programmate nel PTFP 2022-2024 ed *in itinere*):

Così, quantificato un budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale per il triennio 2023-2025, che l'Agenzia ha stabilito di destinare come segue:

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 predetta 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;

L'assunzione programmata del Dirigente da assegnare all'Ufficio Acque – Controlli e Monitoraggi delle acque, degli scarichi e della depurazione, risponde alla necessità di poter assolvere il controllo e il monitoraggio delle attività ex lege cui è preposto il predetto Ufficio.

Relativamente al personale del comparto, tutte le figure professionali sopra specificate sono state individuate tenendo conto sostanzialmente delle seguenti motivazioni:

- sostituire il personale che è cessato negli Uffici di assegnazione;
- figure professionali rispondenti alle attività da svolgersi nell'ambito degli Uffici di assegnazione;
- nuove ed innovate competenze 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;
- 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.

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;

L'assunzione programmata del Dirigente da assegnare al Settore Laboratorio, risponde alla necessità di individuare un Responsabile dell'intero settore dei Laboratori.

Relativamente al personale del comparto, tutte le figure professionali sopra specificate sono state individuate tenendo conto sostanzialmente di due parametri:

- sostituire il personale che è cessato negli Uffici di assegnazione;
- figure professionali rispondenti alle attività da svolgersi nell'ambito degli Uffici di assegnazione con particolare riferimento alla predisposizione del Piano di tutela delle acque;
- nuove ed innovate competenze 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;
- 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.

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;

- 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 che è cessato negli Uffici di assegnazione;
- figure professionali rispondenti alle attività da svolgersi nell'ambito degli Uffici di assegnazione;
- nuove ed innovate competenze 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;
- 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.

In conclusione, nell'arco del triennio 2023-2025, l'Agenzia intende assumere nel proprio organico:

- **nn. 3 unità Dirigenziali – di cui n. 2 Dirigenti ambientali – ruolo tecnico e n. 1 dirigente area sanitaria – ruolo sanitario;**
- **nn. 39 unità di personale non dirigenziale – appartenente all'area Personale di supporto, Assistenti e Funzionari– sia del ruolo tecnico e che del ruolo amministrativo.**

Assunzione di personale dirigenziale a tempo determinato.

Al fine di ovviare alla gravissima carenza di personale, e nelle more della conclusione delle procedure concorsuali finalizzati all'assunzione del personale dirigenziale e non programmato a tempo indeterminato, l'Agenzia ha già assunto a tempo determinato per esigenze temporanee ed eccezionali dell'Ufficio Acque – Controlli e Monitoraggi delle acque, degli scarichi e della depurazione un Dirigente Ambientale sino al 30.09.2024. Il predetto rapporto di lavoro si risolverà di diritto con l'instaurazione del rapporto di lavoro con il Dirigente Ambientale a tempo indeterminato.

Per far fronte all'assoluta eccezionalità di coprire le attività dell'Ufficio di Bilancio e Programmazione, attualmente coperto da un funzionario preposto alle attività del Controllo di Gestione, l'Agenzia ha programmato a tempo determinato l'assunzione di n. 1 unità appartenente all'area del funzionari – ruolo amministrativo con diploma di laurea in Economia e Commercio da proporre alle predisposizione degli atti



contabili dell'Agenzia e l'assunzione di n. 1 unità appartenente all'area degli Assistenti- ruolo amministrativo con diploma in Ragioneria da proporre alle predisposizione degli atti di gestione contabile dell'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

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 557bis che definisce la spesa del personale ai fini dell'applicazione del comma 557 della Legge 296/2006;

✓ Art. 1 comma 557quater 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
--	-------------------------

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 ne di unità di personale compreso nella dotazione organica.

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
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'Agenda 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'Agenda 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 2019-2021

Con la deliberazioni del Direttore Generale n. 10/2020, approvata con la DGR n. 104/2020, si è provveduto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale determinando per il triennio 2019-2021, 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:

N.	PROFILO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA
5	Collaboratore Tecnico Prof.le Cat.D	Concorso pubblico	€ 163.805,30
1	Collaboratore Amm.vo Prof.le Cat.D a tempo part- time: 60%	Concorso pubblico	€ 19.656,63
2	Dirigenti Ambientali – ruolo tecnico	Procedura di mobilità obbligatoria – Concorso pubblico	€ 119.097,94
1	Dirigenti – ruolo Professionale	Procedura di mobilità obbligatoria – Concorso pubblico	€ 59.548,97
4	Collaboratore tecnico Prof.le Cat. D	Procedura di mobilità obbligatoria – Concorso pubblico – n. 1 posto con procedura selettiva ex art. 22, co. 15, D.Lgs 75/2017	€ 131.044,24
1	Collaboratore Amministrativo Cat. D	Procedura di reclutamento secondo la normativa vigente	€ 32.761,06
3	Collaboratore tecnico Prof.le Cat. D	Procedura di mobilità obbligatoria – Concorso pubblico – n. 1 posto con procedura selettiva ex art. 22, co. 15, D.Lgs 75/2017	€ 98.283,18
1	Collaboratore Amministrativo Cat. D	Procedura di reclutamento secondo la normativa vigente	€ 32.761,06

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:

- nn. 2 unità con profilo professionale di collaboratore amministrativi – cat. D -, mediante scorrimento graduatoria - giusta DDG n. 52 del 27.02.2020;
- n. 1 unità con profilo professionale di collaboratore tecnico – cat. D -, utilizzando graduatorie di altro Ente – giusta DCS n. 127 del 28.09.2020;

Relativamente invece alle restanti unità di personale programmate, in forza 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 approveranno in sede di rinnovo 2019-2021, si è provveduto alla rideterminazione delle esigenze assunzionali dell’Agenzia già programmate con il PTFP 2019-2021, tenuto conto dei nuovi profili professionali delineati dal nuovo CCNL 2019-2021 (ipotesi sottoscritta il 15.06.2022) e della capacità di spesa assunzionale da turnover già programmata e non utilizzata.

DEFINIZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023-2024-2025

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 2022-2023-2024, 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 DDFPP n. 11786/2011.

CESSAZIONE DI PERSONALE (2023-2025)

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 anno 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:

2023

Profilo professionale	Categoria	data di cessazione
Collaboratore Sanitario	D/6	28.02.2023
Coadiutore Amm.vo	B/1	30.11.2023
Collaboratore Tecnico	D/6	31.08.2022
Collaboratore Sanitario	D/6	31.03.2023
Collaboratore tecnico	D/2	31.08.2023
Collaboratore Tecnico	D/2	31.08.2023
Collaboratore Tecnico	D/6	31.08.2023
Collaboratore Amm.vo	D/0	31.08.2023

per una complessiva spesa annualizzata di € 253.102,59

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

per una complessiva spesa annualizzata di € 140. 273,52

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

per una complessiva spesa annualizzata di € 105. 883,54

PERSONALE DIRIGENTE:

Le cessazioni previste relativamente al personale della dirigenza sono le seguenti

2023

Nessuna

2024

Nessuna.

2025

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

per una complessiva spesa annualizzata di € 62.194,76.

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 **2023** per € **253.102,59,29**, a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzati negli ultimo triennio dall'Agencia pari ad € **1.114.278,94**.

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 2023 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 € 1.367.381,53.

Per l'annualità **2024**, le risorse assunzionali ammontano per il Comparto pari ad € **140.273,52** a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzate dall'Agenzia per le assunzioni programmate nell'anno 2023 pari ad €**1.094.577,64**.

Per l'annualità **2025**, le risorse assunzionali ammontano per il Comparto pari ad € **105.883,54** e per la Dirigenza € **62.194,76** a cui vanno aggiunti le capacità assunzionali non utilizzate dall'Agenzia per le assunzioni programmate nell'anno 2024 pari ad €**59.548,69**.

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 2023-2025, 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 2023-2024-2025, viene così di seguito riassunta:

Assunzione di personale a tempo indeterminato – anno 2022-2024:

Personale a tempo indeterminato – anno 2023-2025

Personale da assumere	Dirigenti	Modalità di reclutamento	Budget turnover dirigenza	Comparto	Modalità di reclutamento- Esterna/Interna	Budget turnover Comparto	Budget turnover complessivo + residui
Anno 2023	n.1 Dirigente Ambientale – Ruolo tecnico	Assunto con la DDG n. 109/2023	62.194,76 €	n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatoria di altri Enti – DDG n. 125/2023 Procedura Esterna	37.103,59 €	99.298,36 €
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 Procedura Esterna		
				n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità Procedura Interna	74.207,19 €	74.207,19 €
	n. 1 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari finanziato con art.21 co. 3 CCNL Comparto Sanità 2019-2021 Procedura in deroga	Costo solo del differenziale € 1.861,14	Non incide sul turnover - risorse per rinnovo in deroga alla spesa assunzionale			
	n. 1 Dirigente Ambientale - Ruolo Tecnico	Concorso pubblico – Scorrimento graduatoria approvata con la DDG n. 69/2023			62.194,76 €	n. 1 Funzionari – ruolo tecnico	Procedura di stabilizzazione ex art. 3 D.L. 44/2023 Procedura interna
			n. 26 Funzionari – ruolo tecnico				
Anno 2024	n.1 Dirigente Sanitario	Concorso Pubblico DPR 483/1997 e DPR 484/1994	62.194,76 €	n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti /Concorsi Procedura Esterna	37.103,59 €	37.103,59 €
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi Procedura Esterna		
				n. 2 Funzionari – ruolo tecnico	Progressione da area Assistenti all'area Funzionari ex art. 21 CCNL Comparto Sanità Procedura Interna	74.207,19 €	74.207,19 €
				n. 1 Funzionario – ruolo tecnico	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi Procedura Esterna		
Anno 2025	n. 1 Dirigente	Concorso pubblico ex DPR n. 483/1997 e DDG n. 378/2017.	62.194,76 €	n. 1 Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatorie altri Enti / Concorsi Procedura Esterna	34.389,97 €	96.584,74 €
				n. 2 Assistente tecnico	Progressione da area Operatori all'area Assistenti ex art. 21 CCNL		

				Comparto Sanità		
				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 turnover perché assunzione disabile
				Procedura Esterna		
TOTALE						1.650.574,76 €

ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE

Vista la grave carenza di personale dirigenziale che sta interessando l'Agencia 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'Agencia ha determinato la capacità assunzionale per rapporti flessibili pari ad € **605.355,67**, calcolato in relazione alla spesa sostenuta dall'Agencia 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'Agencia ha programmato le assunzioni indicate nella tabella che segue:

Assunzione di personale a tempo determinato:

Anno 2024

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 605.355,67	n. 1 dirigente ambientale	1° anno	€ 62.194,76 – 1° anno
	n. 1 Collaboratore Amm.vo	1° anno	€ 37.103,59 – 1° anno
	n. 1 Assistente Amm.vo	1° anno	€ 34.389,97 – 1° anno
	TOTALE		

Anno 2025

LIMITE SPESA EX ART. 9, CO. 28, D.L. 78/2010 SS.MM	ASSUNZIONI	DURATA	SPESA COMPLESSIVA
€ 605.355,67	n. 1 Collaboratore Amm.vo	1° anno	€ 37.103,59 – 1° anno
	n. 1 Assistente Amm.vo	1° anno	€ 34.389,97 – 1° anno
	TOTALE		

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 2023 e 2024, e considerata l'intervenuta cessazione di n. 1 disabile, l'Agenzia in attuazione della Legge n. 68/1999 ha programmato l'assunzione di un coadiutore amministrativo 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 2023 ammonta ad **€ 4.850.933,71** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 1.543.313,88**;
- per l'anno 2024 ammonta ad **€ 6.229.654,96** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 164.592,63**;
- per l'anno 2025 ammonta ad **€ 6.055.188,20** con una differenza a residuo rispetto alla spesa massima potenziale di **€ 339.059,39**.

Allegati:

- Organigramma e funzionigramma per linee di attività ARPA Basilicata 2023;
- Allegato "A": Piano Triennale Fabbisogni del Personale 2023/2025 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 2023/2025 con evidenziazione del rispetto dei limiti del turnover tra cessati e personale da assumere;