

Alla Regione Abruzzo
Dipartimento Governo del Territorio e
Politiche Ambientali – Ufficio di Supporto
Arch. Pierpaolo Pescara
dpc@pec.regione.abruzzo.it
pierpaolo.pescara@regione.abruzzo.it

U
ARTA ABRUZZO Protocollo Generale Giunta Regionale
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0039793/2020 del 09/09/2020
Firmatario: MAURIZIO DIONISIO

OGGETTO: ARTA Abruzzo. Trasmissione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022.

Si trasmette, per la dovuta autorizzazione, ai sensi dell'art.26 della L.R. n.6/2009, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ARTA Abruzzo 2020/2022 adottato con Deliberazione n.92 del 08/09/2020.

Si porgono cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Avv. Maurizio Dionisio

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale
ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i*

Ns. PROT. 27754/20 del 28.10.20

agenzia regionale per la tutela dell'ambiente
Direzione Centrale – Area AmministrativaSistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente

Alla Regione Abruzzo
Dipartimento Governo del Territorio e
Politiche Ambientali – Ufficio di Supporto
Arch. Pierpaolo Pescara
dpc@pec.regione.abruzzo.it
pierpaolo.pescara@regione.abruzzo.it

OGGETTO: ARTA Abruzzo. Trasmissione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022.

Si trasmette, per la dovuta autorizzazione, ai sensi dell'art.26 della L.R. n.6/2009, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ARTA Abruzzo 2020/2022 adottato con Deliberazione n.92 del 08/09/2020.

Si porgono cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Avv. Maurizio Dionisio

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale
ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i*



Allegato A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Agenzia Regionale per la tutela dell'Ambiente
Triennio 2020-2022

Sommario

ARTA Abruzzo: Compiti, Struttura e Organizzazione	2
1.1 Compiti	2
1.2 Struttura e Organizzazione	3
Contesto Normativo di Riferimento	6
2.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale.....	6
2.2 Piano della performance 2020.....	6
2.3 Bilancio previsionale 2020-2022.....	6
2.4 Capacità assunzionale e Turn Over.....	6
2.4 “Stabilizzazioni” del personale precario	7
2.5 Procedure selettive per le Progressioni fra le Aree	8
2.6 Scorrimento e validità delle Graduatorie	8
2.7 Incarichi Dirigenziali Art. 19, C. 6, D.Lgs. 165/2001	9
2.9 Personale in Comando.....	9
2.10 Copertura della quota d'obbligo.....	9
2.11 Approvazione del piano da parte della Giunta regionale	9
Piano Triennale del Fabbisogno di personale.....	10
3.1 Dinamiche del Personale dell’ARTA Abruzzo.....	10
3.1.1 Dotazione Organica	10
3.1.2 “Spesa potenziale Massima”	12
3.2 Vincoli Finanziari.....	13
3.3 Piano Cessazioni e Assunzioni.....	13
3.3.1 AREA COMPARTO : Personale cessato, previsione cessazioni nuove assunzioni	13
3.3.2 AREA DIRIGENZA : Personale cessato, previsione cessazioni nuove assunzioni.....	17

ARTA Abruzzo: Compiti, Struttura e Organizzazione

1.1 Compiti

L'Arta, Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente della Regione Abruzzo, viene istituita con l'approvazione della Legge Regionale n. 64/98. La legge attua organicamente quanto disposto dalla L. n. 61 del 21 gennaio 1994, che, insieme all'istituzione dell'ANPA, - Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente - provvede alla riorganizzazione dei controlli ambientali. Nel gennaio 2000 l'Agenzia viene poi formalmente costituita e inizia la sua attività, utilizzando le risorse umane e strumentali degli ex P.M.I.P. (Presidi Multizonali di Igiene e Prevenzione) delle USL. L'attività di prevenzione, protezione e tutela ambientale che viene affidata all'Arta dalla L.R. 64/98, è complessa e specialistica.

In particolare tra le competenze istituzionali sono compresi:

- compiti e funzioni in materia di controlli e monitoraggio ambientale di fattori fisici, chimici, geologici e biologici, in materia di rifiuti, inquinamento acustico, di qualità dell'aria, delle acque e del suolo;
- compiti e funzioni in materia di formazione ed educazione ambientale;
- predisposizione di studi, ricerche, pareri in materia di prevenzione, protezione e tutela ambientale anche in collaborazione con le Università della Regione, in applicazione del D.P.R. 203/88, del D.Lgs. 22/97, del D.Lgs. 152/99 ecc.;
- attività di studio, ricerca e controllo dell'ambiente marino e costiero; degli aspetti fitosanitari del verde pubblico e delle Aree Naturali Protette nonché dei prodotti agricoli esposti ad inquinamento;
- svolgimento di attività di supporto tecnico scientifico per conto della Regione, Enti Locali (Province e Comuni), per le attività connesse all'approvazione di progetti e al rilascio di autorizzazioni in materia ambientale;
- supporto tecnico alle attività istruttorie nei provvedimenti amministrativi di autorizzazione a carattere ambientale;
- Collaborazione con l'ANPA e partecipazione a programmi comunitari e nazionali di ricerca e sviluppo in campo ambientale;
- funzioni inerenti le attività di laboratori deputati al controllo ufficiale dell'acqua destinata ad uso umano;
- gestione del sistema telematico di documentazione legislativa e tecnico-scientifica in materia di prevenzione e tutela dell'ambiente;
- prestazioni a favore di privati purché le stesse non risultino incompatibili dal punto di vista dell'imparzialità che l'Agenzia è tenuta a garantire nell'esercizio dei compiti di istituto;
- erogazione di servizi per il conseguimento dei fini istituzionali anche in rapporto a progetti predisposti da Enti territoriali che prevedono oneri a carico dell'utente.

A partire dal 14 gennaio 2017, data di entrata in vigore della legge di "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale" (legge n. 132 del 28/06/2016), è stato istituito il Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA). Prima di tale data, esisteva già il Sistema delle Agenzie Ambientali, che coinvolgeva le 21 Agenzie Regionali (Arpa) e Provinciali (Appa), oltre a Ispra. Un sistema federativo consolidato che coniugava la conoscenza diretta del territorio e dei problemi ambientali locali con le politiche nazionali di prevenzione e protezione dell'ambiente.

Ma il Sistema istituito dalla nuova legge non è la semplice somma di 22 enti autonomi e indipendenti, bensì costituisce un vero e proprio Sistema a rete che fonde in una nuova identità quelle che erano le singole componenti. La legge attribuisce al nuovo soggetto compiti fondamentali quali:

- attività ispettive nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale;
- monitoraggio dello stato dell'ambiente;
- controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento;
- attività di ricerca finalizzata a sostegno delle proprie funzioni;

- supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che, unitamente alle informazioni statistiche derivanti dalle predette attività, costituiranno riferimento tecnico ufficiale da utilizzare ai fini delle attività di competenza della pubblica amministrazione.

Attraverso il Consiglio del SNPA, il Sistema esprime il proprio parere vincolante sui provvedimenti del Governo di natura tecnica in materia ambientale e segnala al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, noto con l'acronimo MATTM, e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali. Per 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, i Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali, che costituiscono il livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria. Il nuovo Sistema intende favorire la cooperazione, la collaborazione e lo sviluppo omogeneo dei temi di interesse comune dei ventidue soggetti che lo compongono, creando spazi di confronto, di discussione e di azione comune.

Le tipologie delle attività svolte dall'Agenzia si possono raggruppare in quelle descritte di seguito:

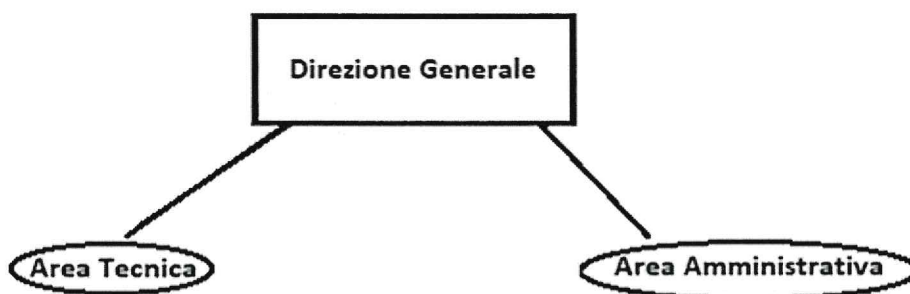
- controllo e vigilanza sulle pressioni ambientali (emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rifiuti, agenti fisici, ecc.) e sulle matrici ambientali (acque, aria, suolo). Tali attività comprendono l'esecuzione di controlli amministrativi e documentali, controlli tecnici (verifica di ottemperanza a prescrizioni, analisi dei cicli produttivi, ecc.), controlli gestionali, controlli analitici sulle emissioni (emissioni al camino, scarichi idrici, bonifiche, rumore, radiazioni ionizzanti e radiazioni non ionizzanti, rifiuti); controlli analitici sulle matrici ambientali, interventi a supporto di enti istituzionali in caso di emergenze ambientali;
- monitoraggi delle matrici ambientali per la definizione del loro stato di qualità. Il monitoraggio può essere effettuato con reti di monitoraggio automatiche (ad esempio: qualità dell'aria) o attraverso campagne di misura diretta o di prelievo ed analisi effettuate su punti prefissati del territorio. Alcune attività di monitoraggio sono inquadrare in convenzioni o progetti gestiti dall'Area Tecnica a livello centrale, mentre le attività di campo e analitiche sono di norma svolte dai Distretti;
- supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti per attività istruttorie nell'ambito di procedimenti amministrativi di tipo autorizzatorio. Il supporto viene reso nelle sedi istituzionali (Conferenze di Servizi, comitati, commissioni, ecc.) ma può includere anche attività di campo, con sopralluoghi, rilievi tecnici e, se necessario, anche attività analitiche o altre attività specialistiche. In generale questa tipologia di attività si conclude con l'emissione di pareri tecnici su tutti i temi di interesse ambientale;
- prestazioni analitiche a supporto di altri soggetti. I laboratori dell'Agenzia assicurano il controllo analitico di acque potabili, acque di piscina, amianto, sostanze stupefacenti e legionella su richiesta principalmente delle Asl e degli organi di polizia giudiziaria. L'Arta supporta inoltre l'Autorità giudiziaria e gli organi di polizia giudiziaria per indagini finalizzate all'accertamento di reati ambientali;
- diffusione di dati e informazioni ambientali attraverso la gestione del Sistema informativo regionale ambientale (SIRA) e tramite l'organizzazione e la proposta di iniziative di formazione accreditata su tematiche ambientali.

1.2 Struttura e Organizzazione

Per lo svolgimento delle suddette funzioni, l'ARTA s è costituita con il seguente assetto organizzativo:

- una struttura centrale, costituita dalla Direzione Generale, dall'Area Tecnica e dall'Area Amministrativa, cui competono funzioni di indirizzo, coordinamento tecnico-scientifico ed amministrativo dell'ente, l'esecuzione di una parte delle attività tecniche e la gestione di quelle su scala regionale o sovraregionale;

- cinque strutture territoriali denominate Distretti Provinciali di L'Aquila, Teramo, Chieti, Pescara e Sub-Provinciale di San Salvo, cui afferiscono attività di controllo e vigilanza, attività di supporto tecnico ad enti locali, altri organi di vigilanza ed autorità giudiziaria e attività di laboratorio. Ai servizi laboratoristici provvedono i Distretti di L'Aquila, Teramo e Pescara, con quest'ultimo che funge da polo unico per le province di Chieti e Pescara. Parimenti, il Distretto di Chieti è riferimento di gran parte delle attività territoriali anche per la provincia di Pescara;
- strutture a valenza regionale per la realizzazione di attività specialistiche – SIRA e Motonave Laboratorio Ermione ubicati presso l'Area tecnica – e i Centri o le strutture di Riferimento presso i Distretti: Radioattività ambientale (Pescara), Ecosistema marino-costiero (Pescara), Analisi diossine (Pescara), Amianto (Teramo), Analisi del compost (Teramo), Legionella e aerobiologia (L'Aquila), Centro micologico (L'Aquila), Qualità dell'aria (Chieti).



Distretto Provinciale di Pescara
Distretto Provinciale di Teramo
Distretto Provinciale di Chieti
Distretto Provinciale di L'Aquila
Distretto Sub-Provinciale di San Salvo

L'Area Tecnica, con il coordinamento della Direzione tecnica, è il riferimento organizzativo per la programmazione delle attività tecniche; essa è inoltre il riferimento Arta regionale per le tematiche VIA (Valutazione Integrata Ambientale), VAS (Valutazione Ambientale Strategica) ed EMAS (EcoManagement and Audit Scheme), coordina i Distretti in materia di AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale), gestisce progetti e convenzioni con la collaborazione dei Distretti, che in generale contribuiscono sia con attività di campo che eseguendo tutte le attività analitiche, fornisce modalità operative tecniche uniformi per tutta l'Agenzia, gestisce il SIRA, la struttura specializzata "Motonave Ermione" e il servizio di cartografia e rilievi planoaltimetrici, organizza le attività di documentazione, formazione e aggiornamento del personale, di informazione, sensibilizzazione ed educazione dei cittadini, offre assistenza tecnica nel settore pubblico e privato.

I Distretti svolgono in modo sinergico e coordinato tra loro e con l'Area tecnica sia una parte delle attività di supporto tecnico agli enti, sia le attività di controllo, vigilanza, tutela ambientale e monitoraggio, comprese le attività di presidio del territorio attraverso sopralluoghi e attività analitiche nei tre Distretti di L'Aquila, Pescara e Teramo in cui sono attivi i servizi di laboratorio sia a valenza territoriale che in alcuni casi a valenza regionale.

L'Area Amministrativa, con il coordinamento della Direzione Amministrativa, è deputata alle attività connesse alla gestione amministrativa dell'ente (personale, bilancio, patrimonio, approvvigionamento, relazioni con il pubblico, ecc.).

Tabella 1: PROSPETTO SINTETICO STRUTTURE A.R.T.A

ARTICOLAZIONI	STRUTTURE DIRIGENZIALI		STRUTT. NON DIRIG. (U.O.)
	Complesse	Semplici	
Direzione Generale	-	1	3
Area Tecnica	1	3	8
Area Amministrativa	1	2	5
Distretto Provinciale di Pescara	1	3	8
Distretto Provinciale di Chieti	1	3	8
Distretto Provinciale di Teramo	1	3	8
Distretto Provinciale di L'Aquila	1	3	8
Distretto Sub-Provinciale di San Salvo	1	-	2
Dirigenti Professionali e di alta specializzazione	-	4	-
TOTALI	7	22	50

Gli incarichi professionali e quelli di alta specializzazione sono individuati dal Direttore Generale che, con proprio provvedimento motivato, definisce la specifica tipologia di incarico, le competenze professionali per il conferimento, la durata nonché la struttura in cui deve essere svolto l'incarico medesimo.

Contesto Normativo di Riferimento

2.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale

Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni (Art. 35, comma 4, d.lgs. 165/2001).

Secondo quanto disposto dall' art 6 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dal D.lgs. 25 maggio 2017, 75 *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici [...] adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali". "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter". "Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale". In particolare "Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*

In sede di definizione del Piano l'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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*.

La centralità del piano nelle dinamiche aziendali si manifesta chiaramente laddove si prevede che *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*.

Non sono, invece, da programmare le assunzioni "flessibili", proprio perché, per loro natura, destinate a far fronte a fabbisogni non solo temporanei, ma anche scaturenti di volta in volta, in relazione ai programmi e progetti da realizzare

2.2 Piano della performance 2020

ARTA Abruzzo ha adottato, ai sensi del D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il proprio Piano della Performance 2020 con delibera n. 33 del 16/04/2020 "Ciclo di gestione della performance. Assegnazione degli obiettivi anno 2020 ai Direttori e Dirigenti Arta Abruzzo – Piano della Prestazioni"

2.3 Bilancio previsionale 2020-2022

Il bilancio di Previsione 2020-2022 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 28/07/2020.

2.4 Capacità assunzionale e Turn Over

In merito alla capacità assunzionale l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 (*"Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali"*) ha disposto la facoltà di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, a condizione che i reclutamenti avvengano soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover, e la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora

utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni, con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionale esistenti nei singoli esercizi. A seguito di assunzione, è posto inoltre un vincolo di permanenza di almeno cinque anni nella sede di prima destinazione, disposizione non derogabile dai contratti collettivi. Per le modalità di assunzione, le mobilità, il conferimento di incarichi e in generale la disciplina dei concorsi pubblici, si applica e si rimanda a quanto disposto dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii e alle altre disposizioni legislative in materia, che trovano piena applicazione da parte di questa Agenzia.

Per ciò che concerne il Turn Over le P.A. possono procedere, secondo quanto disposto dalla legge 56/2019 (cd. "*Legge concretezza*") a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (Turn over del 100%). Nel Piano sarà indicata in particolare l'analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. La stessa legge prevede che nella redazione del piano dei fabbisogni di personale al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa si deve tener conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 200

2.4 "Stabilizzazioni" del personale precario

La disciplina relativa alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni è dettata dall'articolo 20 del D.lgs. 25 maggio 2017 (come modificato, da ultimo, dal D.L. 162/2019 c.d. "Mille proroghe") che, nell'ambito della riforma del pubblico impiego prevede da un lato la possibilità di espletare una specifica procedura di stabilizzazione, dall'altro l'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate. In particolare, si prevede fino al 31 dicembre 2021 (termine così prorogato dal citato D.L. 162/2019), la facoltà, per le amministrazioni, di procedere alla stabilizzazione (in accordo con il Piano Triennale dei Fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) del personale non dirigenziale che alla data di entrata in vigore del D.lgs. 25 maggio 2017, cioè il 22 giugno 2017 possegga tutti i seguenti requisiti:

- sia in servizio successivamente al 28 agosto 2015, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali (anche se espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione);
- abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2.5 Procedure selettive per le Progressioni fra le Aree

In materia di verticalizzazioni D.lgs. n.75 del 25 maggio 2017, all'art.22, c.15, dispone che:

"Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."

Il testo è stato novellato in maniera incisiva dal D.L. 162/2019 (c.d. "Mille proroghe"), che estende al triennio 2020-2022 la possibilità di attivare procedure selettive per i passaggi di livello tra le aree riservate al personale di ruolo. Inoltre, la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata al 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

2.6 Scorrimento e validità delle Graduatorie

Con la legge di bilancio 2020 (art. 1, c. 145-149, L. 160/2019) viene abrogato l'articolo 1, comma 361, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 secondo il quale le pubbliche amministrazioni (fatte salve determinate esclusioni, transitorie o permanenti), potevano utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi a decorrere dal 1° gennaio 2019 esclusivamente per la copertura dei posti indicati nel bando, nonché per fattispecie specifiche di scorrimento (mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i vincitori ed al c.d. collocamento obbligatorio). Viene così ripristinata la possibilità di scorrimento delle graduatorie degli idonei. Per ciò che concerne i termini temporali di validità delle graduatorie, la nuova disciplina (che fa salvi gli eventuali periodi di validità inferiori previsti da leggi regionali):

- si conferma la previsione finora vigente per le graduatorie approvate nell'anno 2011;
- il termine di validità è tuttavia ora posto al 30 marzo 2020. L'utilizzo entro tale termine della graduatoria è ammesso previa frequenza obbligatoria (da parte dei soggetti interessati) di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione (nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e mediante le risorse disponibili a legislazione vigente) e previo superamento (da parte dei medesimi soggetti) di un apposito esame- colloquio, diretto a verificarne la perdurante idoneità;
- unifica al 30 settembre 2020 il termine di validità delle graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017; rispetto alla norma finora vigente, la variazione del termine concerne esclusivamente le graduatorie approvate nel 2017, con una riduzione del periodo di validità rispetto al termine del 31 marzo 2021;
- per le graduatorie approvate nell'anno 2018, pone il termine mobile di tre anni dalla data di approvazione;
- per le graduatorie approvate nell'anno 2019, conferma il suddetto termine mobile triennale;
- per le graduatorie approvate a decorrere dal 1° gennaio 2020, riduce il medesimo termine mobile da tre a due anni.

In merito, si segnala che questa Amministrazione ha n. 2 graduatorie approvate nell'anno 2013 e pertanto valide, in ragione delle disposizioni di cui alla L. n. 128 del 2/11/2019, di conversione del DL. n.101 del 3/09/2019, art. 6-bis comma 362-bis che ha previsto che le graduatorie approvate tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2015 mantengano validità fino al 30 settembre 2020.

Le graduatorie appartengono ai seguenti profili professionali:

- "Assistente Amministrativo" categoria C (Deliberazione n. 70 del 9/4/2013 e dichiarati i vincitori con Deliberazione n. 239 del 18/12/2013);
- "Assistente Amministrativo - Ragioniere" categoria C (Deliberazione n.71 del 9/4/2013 e dichiarati i vincitori con Deliberazione n. 239 del 18/12/2013)

2.7 Incarichi Dirigenziali Art. 19, C. 6, D.Lgs. 165/2001

Per quanto riguarda le procedure volte al conferimento degli incarichi dirigenziali art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, si precisa che le stesse non sono riportate tra le azioni volte al reclutamento di nuovo personale che impiegano risorse della capacità assunzionale del triennio 2019/2021 di riferimento, ma rilevano sia ai fini della limitazione percentuale rispetto ai posti in dotazione organica dirigenziale di cui al medesimo articolo 19, D. Lgs. 165/2001, sia ai fini dell'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, in conformità alle indicazioni di cui alla deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEAUT/2016.

2.8 Contratto di lavoro flessibile

Secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Si segnala che il 50% della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009 è pari ad € 622.000,00.

Elenco dei contratti di lavoro flessibile che saranno attivati :

COMPARTO	Coadiutore Amministrativo	B	Centro per l'impiego AQ (Delibera n. 155/2019)	27.495,29 €
COMPARTO	Collaboratore Amministrativo	D		34.218,76 €
DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo	3		177.267,03 €
Costo Complessivo				238.981,08 €

2.9 Personale in Comando

Per quanto concerne il personale in comando, attualmente il personale dell'Agenzia comandato in uscita è pari a numero 3 unità, di cui n. 2 categoria D ed n.1 categoria C.

2.10 Copertura della quota d'obbligo

Per garantire e coprire le quote d'obbligo sarà disposto un avviso di selezione per il reclutamento di n 2 categorie C - "Assistenti amministrativi" riservato alle categorie protette dell'art. 18 Legge 68/99. Sarà inoltre necessario, in virtù delle cessazioni nel triennio, procedere all'indizione di un concorso sempre riservato alle categorie protette.

2.11 Approvazione del piano da parte della Giunta regionale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni è sottoposto all' approvazione da parte della Giunta Regionale secondo a quanto stabilito nella L.R.n.6 art. 26 del 30/04/2009.

Piano Triennale del Fabbisogno di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. In quanto atto di programmazione si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve esser adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Il Fabbisogno di personale deve essere determinato sulla base di una doppia analisi quantitativa e qualitativa. Da un punto di vista quantitativo, per l'individuazione delle unità che servono per raggiungere gli obiettivi aziendali deve essere fatta un'analisi basata sul fabbisogno standard a livello territoriale, a livello di funzioni omogenee e un'analisi predittiva delle cessazioni di personale. Da un punto di vista qualitativo devono essere scelte le professionalità adeguate sulla base di una ricognizione di quei settori, processi o attività che necessitano di personale o che sono stati investiti di una maggiore centralità nella programmazione Agenziale. Sotto questo profilo, così come previsto dall'art 16 c. 1 lettera a-bis del Dlgs 165 del 2001.

L'ottica del Piano è un'ottica triennale, ed è relativa al triennio 2020-2022. Si segnala, sin d'ora, e si rimanda alle tabelle inserite nell'apposita sezione, che alcune posizioni previste nel precedente piano approvato dalla Regione con delibera n. 501 del 16/07/2018, saranno ricoperte proprio nel 2020 con lo svolgimento delle relative selezioni o a compimento delle stesse.

3.1 Dinamiche del Personale dell'ARTA Abruzzo

3.1.1 Dotazione Organica

Il vigente Regolamento dell'Agenzia è stato adottato con Delibera del Direttore Generale n. 36 del 21/2/2013 ed è stato approvato con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 689 del 30/9/2013.

Il Regolamento disciplina il funzionamento dell'Agenzia, con particolare riferimento all'assetto organizzativo, alla gestione delle risorse umane, alla dotazione organica ed ai servizi erogati. La nuova Deliberazione, che va a sostituire il precedente regolamento approvato con Delibera del Direttore Generale n. 137 del 24/07/2012 si è resa necessaria a seguito dell'accorpamento dei laboratori di Chieti e Pescara con relativa rimodulazione delle competenze dei distretti e delle relative sezioni, nonché di una più generale revisione delle articolazioni territoriali per meglio esplicitare le funzioni e competenze dei distretti.

Tabella 2: DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARTA ABRUZZO

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARTA ABRUZZO		
Categorie Professionali	Dotazione organica approvata con DGR. N 377/2010	Rimodulazione Dotazione Organica Regolamento 4/02/2013
A	15	14
B	22	18
BS	4	4
C	95	85
D	119	110
DS	55	47
<i>Totale Comparto</i>	310	278
DIRIGENZA	34	29
<i>Totale Dirigenza</i>	34	29
Totale Complessivo	344	307

Tabella 3: Dotazione Organica di base dei Distretti provinciali di Chieti l'Aquila Pescara Teramo e Distretto sub-provinciale San Salvo

DOTAZIONE ORGANICA di base dei Distretti di Chieti l'Aquila Pescara Teramo Distretto sub-provinciale San Salvo	
Categorie Professionali	Unità
A	12
B	13
BS	3
C	69
D	82
DS	34
<i>Totale Comparto</i>	213
DIRIGENZA	19
<i>Totale Dirigenza</i>	19
Totale Complessivo	232

Tabella 4: Dotazione organica di base della direzione centrale

Dotazione organica di base Direzione Generale	
Categorie Professionali	Unità
A	2
B	5
BS	1
C	16
D	28
DS	13
<i>Totale Comparto</i>	65
DIRIGENZA	10
<i>Totale Dirigenza</i>	10
Totale Complessivo	75

Se andiamo ad analizzare le posizioni attualmente ricoperte in Azienda, emerge una chiara differenza tra il l'originaria previsione e il numero attuale di posizioni ricoperte, risultano infatti scoperte 108 unità, di cui 18 personale dirigente e 90 personale del comparto.

Tabella 5: CONFRONTRO TRA POSIZIONI RICOPERTE al 01/03/2020 e la DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARTA ABRUZZO

CONFRONTRO TRA POSIZIONI RICOPERTE al 01/03/2020 e la DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARTA ABRUZZO				
Categorie Professionali	Dotazione organica approvata con DGR. N 377/2010	Rimodulazione Dotazione Organica Regolamento 4/02/2013	Personale Attualmente in Servizio al 01/03/2020	Posti Vacanti
A	15	14	11	3
B	22	18	13	5
BS	4	4	1	3
C	95	85	58	27
D	119	110	79	31
DS	55	47	26	21
Totale Comparto	310	278	188	90
DIRIGENZA	34	29	11	18
Totale Dirigenza	34	29	11	18
Totale Complessivo	344	307	199	108

3.1.2 "Spesa potenziale Massima"

L'art 3 del DLGS 75/2017 ha sancito il superamento del concetto di dotazione organica a favore di quello di spesa potenziale massima. L'ottica è quella della flessibilità e dell'efficienza dell'attività amministrativa. Una visione più flessibile e dinamica, rispetto alla staticità della dotazione organica. Così come definito nelle Linee Guida per la redazione del Piano dei Fabbisogni, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale per categoria o ruolo e relativi oneri a bilancio.

Nello specifico, i valori di costo utilizzati da questa Agenzia da considerare sia come spesa in ingresso sia come spesa in uscita, sono stati determinati con riferimento al trattamento economico tabellare della categoria di riferimento per il comparto e per la dirigenza, secondo i vigenti CCNL di riferimento, con i relativi oneri sociali e fiscali. Inoltre per i dirigenti chimici e biologi del ruolo sanitario è stata considerata l'indennità di esclusività (valore > 15 anni).

Tabella 6: "Spesa Potenziale Massima"

"SPESA POTENZIALE MASSIMA"				
Categoria	CCNL di riferimento	Costo potenziale unitario Cessazione/Assunzione**	Unità previste da D.O	Spesa potenziale Massima
A	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	25.443,44	14	356.208,15 €
B	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	27.495,29	18	494.915,26 €
Bs	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	28.487,77	4	113.951,07 €
C	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	31.514,48	85	2.678.731,03 €
D	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	34.218,76	110	3.764.063,32 €
Ds	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	36.902,02	47	1.734.395,06 €
Totale Comparto				9.142.263,90 €
DIRIGENZA	CCNL Dirigenza Area Sanità 19/12/2019	79.973,67	29	2.319.236,40 €
Totale Dirigenza				2.319.236,40 €
Totale Complessivo				11.461.500,30 €

**Comparto: Tabellare + IVC 2020 stimata, CPDEL, INADEL, INAIL, IRAP

**Dirigenza: Tabellare, Oneri, IRAP, INAIL, Trattamento di fine servizio/fine rapporto, Esclusività >15per dirigente sanitario

Tabella 7: Attuale spesa del personale in servizio da bilancio rivista secondo gli stessi criteri di imputazione di costo

CALCOLO COSTO A BILANCIO all' 01/03/2020 (no importi che gravano su fondi) del personale Dirigente e Comparto				
Categoria	CCNL di riferimento	Costo potenziale unitario Cessazione/Assunzione*	Unità previste da D.O	CALCOLO COSTO A BILANCIO all' 01/03/2020 **
A	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	25.443,44	11	279.877,84 €
B	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	27.495,29	13	357.438,80 €
Bs	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	28.487,77	1	28.487,77 €
C	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	31.514,48	58	1.827.840,00 €
D	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	34.218,76	79	2.703.281,84 €
Ds	CCNL Comparto Sanità 21/05/2018	36.902,02	26	959.452,59 €
Totale Comparto				6.156.378,83 €
DIRIGENTE SANITARIO	CCNL Dirigenza Area Sanità 19/12/2019	79.973,67 €	11	879.710,36 €
Totale Dirigenza				879.710,36 €
Totale Complessivo				7.036.089,18 €

*Comparto: Tabellare + IVC 2020 stimata, CPDEL, INADEL, INAIL, IRAP

*Dirigenza: Tabellare, Oneri, IRAP, INAIL, Trattamento di fine servizio/fine rapporto, Esclusività >15 per dirigente sanitario

**CALCOLO COSTO A BILANCIO all' 01/03/2020 (no importi che gravano su fondi) del personale Dirigente e Comparto

Tabella 8: Confronto tra la spesa potenziale massima e il costo del personale a bilancio al 01/03/2020

Voci di confronto	Totale importi
SPESA POTENZIALE MASSIMA	11.461.500,30 €
CALCOLO COSTO A BILANCIO all' 01/03/2020 (no importi che gravano su fondi) Dirigenza e Comparto	7.036.089,18 €

3.2 Vincoli Finanziari

L'ARTA Abruzzo tenuto conto dei programmi annuali e pluriennali delle attività, delle indicazioni del comitato Regionale di Indirizzo e degli obiettivi generali di prevenzione e controllo ambientale definiti dalla Giunta Regionale, redige il documento previsionale sulla base del quale concerta con le strutture regionali di riferimento le risorse assegnabili ai sensi dell'art. 29 della Legge istitutiva. A seguito della concertazione con la regione, il dirigente responsabile del servizio predispone gli schemi di bilancio di previsione e pluriennale, previo parere del comitato tecnico e del Collegio dei Revisori, viene adottato dal direttore Generale. I bilanci adottati vengono trasmessi alla Regione per la relativa approvazione ai sensi delle vigenti disposizioni regionali. Il Bilancio Arta diventa una parte dell'assestato del bilancio regionale. L' Agenzia non soggetta a patto di stabilità ma solo al limite della dotazione organica.

3.3 Piano Cessazioni e Assunzioni

3.3.1 AREA COMPARTO: Personale cessato, previsione cessazioni nuove assunzioni

Visto il precedente piano approvato dalla Regione con delibera n. 501 del 16/07/2018, visto le cessazioni e le assunzioni previsionali 2020-2022, questa Agenzia ha elaborato le seguenti tabelle così come richiesto dalla normativa vigente e dalle linee guida in materia di redazione del Piano dei Fabbisogni del personale.

Il costo unitario del personale del Comparto è stato determinato sulla base delle seguenti voci di costo imputate a bilancio:

- Stipendio Tabellare (CCNL Comparto Sanità 21/05/2018)

- IVC (la vacanza contrattuale, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro, viene corrisposta nella misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari: dal 01 aprile 2019 al 30 giugno 2019 0,42% e dal 01 luglio 2019 0,7%)
- Oneri (CPDEL 23,80%, IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%)

Tabella 9: Cessazioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018)

Cessazioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018)						
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
DS	TPALL	36.841,03 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	475,20 €	1	37.316,23 €
C	Personale Amministrativo	31.462,40 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	525,03 €	1	31.987,43 €
C	Personale Amministrativo	31.462,40 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	12,48 €	1	31.474,88 €
DS	TPALL	36.841,03 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	455,36 €	1	37.296,39 €
D	Personale Amministrativo	34.162,24 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.162,24 €
A	Commesso	25.401,38 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	25.401,38 €
D	Collaboratore Tecnico Professionale	34.162,24 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.162,24 €
D	Tecnico di laboratorio	34.162,24 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.162,24 €
					Cessazioni	265.963,03 €

* Gli importi sono determinati secondo quanto disposto dal contratto vigente al momento del piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018

Tabella 10: Assunzioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018)

Assunzioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018)					
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
BS	Conduttore di Motonave	Concorso (Delibera n°118/2019) *	28487,76 €	1	28487,76 €
C	Assistente Tecnico	Concorso (concluso)	31514,48 €	1	31514,48 €
C	Assistente Amministrativo	Concorso riservato categorie protette art.18 L68/99	- €	2	- €
D	TPALL	Concorso (concluso)	34218,75 €	1	34218,75 €
D	Coll. Tecnico informatico	Concorso (concluso)	34218,75 €	1	34218,75 €
D	Collaboratore Tecnico Professionale	Proc. Sel. art.22 c.15 D.Lgs.75/2017 (Avviata con D.D.G. n°143/2019 e revocata con D.D.G. n° 68/2020)*	2704,27 €	1	2704,27 €
D	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso previo espletamento procedure di mobilità art 34-bis legge 165/2001**	34218,75 €	1	34218,75 €
Assunzioni PIANO 2017_2019 per anno 2019					165.362,80 €
Capacità assunzionali PIANO 2017_2019 per anno 2018: residuo**					23.501,75 €
Capacità assunzionali PIANO 2017_2019 per anno 2019: residuo**					125.508,00 €
Capacità assunzionali anno 2019					265.963,03 €
Residui Capacità assunzionali 2019					249.609,98 €

*Procedure in corso

**Importi determinati sulla base del costo del personale imputabile a bilancio secondo quanto disposto dal contratto vigente al momento del piano approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018

Tabella 11: Cessazioni ANNO 2020

Cessazioni ANNO 2020						
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
Ds	SAN. LAB. BIOMEDICO	36.902,02 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	999,36 €	1	37.901,38 €
D	FISICO	34.218,76 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.218,76 €
C	PERITO CHIMICO	31.514,48 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	93,60 €	1	31.608,08 €
D	TPALL	34.218,76 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	349,68 €	1	34.568,44 €
A	AUSILIARIO SPEC.	25.443,44 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	87,24 €	1	25.530,68 €
Cessazioni 2020						163.827,34 €
Residui assunzioni 2019						249.609,98 €
Capacità assunzionali 2020						413.437,32 €

Tabella 12: Assunzioni ANNO 2020

Assunzioni ANNO 2020					
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
D	Collaboratore amministrativo	Proc. Sel. art.22 c.15 D.Lgs.75/2017 e ss.mm.ii.	2.704,27 €	1	2.704,27 €
D	Collaboratore tecnico	Proc. Sel. art.22 c.15 D.Lgs.75/2017 e ss.mm.ii.	2.704,27 €	1	2.704,27 €
D	Collaboratore tecnico	Proc. Sel. Art 20 del D.Lgs 25 maggio 2017 e ss.mm.ii.	34.218,76 €	3	102.656,27 €
D	Collaboratore Tecnico	Concorso Pubblico	34.218,76 €	1	34.218,76 €
C	Assistente Amministrativo	Proc. Sel. art.22 c.15 D.Lgs.75/2017 e ss.mm.ii.	4.019,19 €	1	4.019,19 €
C	Assistente Amministrativo	Concorso pubblico	31.514,48 €	1	31.514,48 €
C	Assistente Tecnico	Concorso Pubblico	31.514,48 €	4	126.057,93 €
Costo Assunzioni 2020					195.810,36 €
Capacità assunzionali 2020					413.437,32 €
Residui Capacità assunzionali 2020					217.626,96 €

Tabella 13 : Cessazioni ANNO 2021

Cessazioni ANNO 2021						
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
D	TPALL	34.218,76 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	317,64 €	1	34.536,40 €
D	TPALL	34.218,76 €	Pensionamento Quota cento	579,60 €	1	34.798,36 €
DS	TPALL	36.902,02 €	Pensionamento Quota cento	736,56 €	1	37.638,58 €
Cessazioni 2021						106.973,34 €
Residui assunzioni 2020						217.626,96 €
Capacità assunzionali 2021						324.600,30 €

Tabella 14: Assunzioni ANNO 2021

Assunzioni ANNO 2021					
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
D	Da individuare in relazione alle specifiche esigenze	Concorso Pubblico	34.218,76 €	3	102.656,28 €
Costo Assunzioni 2021					102.656,28 €
Capacità assunzionali 2021					324.600,30 €
Residui Capacità assunzionali 2021					221.944,02 €

Tabella 15: Cessazioni ANNO 2022

Cessazioni ANNO 2022						
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
B	Operatore Tecnico	27.495,29 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	12,48 €	1	27.507,77 €
Bs	Operatore Tecnico Specializzato	28.487,77 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	28.487,77 €
Cessazioni 2022						55.995,54 €
Residui assunzioni 2021						221.944,02 €
Capacità assunzionali 2022						277.939,56 €

Tabella 16: Assunzioni ANNO 2022

Assunzioni ANNO 2022					
Categoria e/o livello super	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
Da individuare	-	-	-	Da individuare	-
Costo Assunzioni 2022					-
Capacità assunzionali 2022					
Residui Capacità assunzionali 2022					

3.3.2 AREA DIRIGENZA : Personale cessato, previsione cessazioni nuove assunzioni

Visto il precedente piano approvato dalla Regione con delibera n. 501 del 16/07/2018, visto le cessazioni e le assunzioni previsionali 2020-2022, questa Agenzia ha elaborato le seguenti tabelle così come richiesto dalla normativa vigente e dalle linee guida in materia di redazione del Piano dei Fabbisogni del personale.

Il costo unitario del personale della Dirigenza è stato determinato sulla base delle seguenti voci di costo imputate a bilancio:

-Dirigenza Sanitaria:

- Stipendio Tabellare (CCNL Dirigenza Area Sanità 19/12/2019)
- Oneri (CPDEL 23,80%. IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%)
- Esclusività (previsione importo massimo > 15 anni)

- Dirigenza PTA:

- Stipendio Tabellare (CCNL Dirigenza SPTA 06/05/2010)
- IVC
- Oneri (CPDEL 23,80%. IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%)

Tabella 17: Assunzioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n n.501 del 16/07/2018)

Assunzioni ANNO 2019 (piano approvato dalla Regione con delibera n n.501 del 16/07/2018)					
Ruolo	Profilo professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
Dirigente Sanitario	Sezione controlli integrati	Procedura concorsuale in corso (Avviata con D.D.G. n°135/2019 e revocata con D.D.G. 69/2020)	79.973,67 €	1	79.973,67 €
Dirigente Sanitario	Sezione fisica ambientale	Concorso da indire	79.973,67 €	1	79.973,67 €
Dirigente Sanitario	Area Tecnica	Procedura concorsuale in corso (Avviata con D.D.G. n°146/2019 e revocata con D.D.G. 72/2020)	79.973,67 €	1	79.973,67 €
Assunzioni PIANO 2017_2019 per anno 2019					239.921,01 €
Capacità assunzionali 2017_da piano 2017_2019*					21.772,75 €
Capacità assunzionali 2018_da piano 2017_2019*					249.437,00 €
Capacità assunzionali 2019_da piano 2017_2019*					406.829,00 €
Residui capacità assunzionali 2019					438.117,74 €

* Gli importi sono determinati secondo quanto disposto dal contratto vigente al momento del piano approvato dalla Regione con delibera n n. 501 del 16/07/2018

Tabella 18: Cessazioni ANNO 2020

Cessazioni ANNO 2020					
Ruolo	costo unitario	Causale Cessazione	RIA	unità	totale
Dirigente Sanitario	79.973,67 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia	416,64 €	1	80.390,31 €
Dirigente Sanitario	79.973,67 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	79.973,67 €
Cessazioni 2020					160.363,98 €
Residui assunzionali 2019					438.117,74 €
Capacità assunzionali 2020					598.481,72 €

Tabella 19: Assunzioni Anno 2020

Assunzioni ANNO 2020				
Ruolo	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
Dirigente Sanitario	Concorso Pubblico	79.973,67 €	5	399.868,34 €
Dirigente PTA	Concorso Pubblico	59.089,01 €	1	59.089,01 €
Costo Assunzioni 2020				458.957,35 €
Capacità assunzionali 2020				598.481,72 €
Residui Capacità assunzionali 2020				139.524,37 €

Tabella 20: Cessazioni ANNO 2021

Cessazioni ANNO 2021					
Ruolo	costo unitario	Causale Cessazione	RIA	unità	totale
-	-	-	-	-	-
Cessazioni 2021					-
Residui assunzionali 2020					139.524,37 €
Capacità assunzionali 2021					139.524,37 €

Tabella 21: Assunzioni ANNO 2021

Assunzioni ANNO 2021				
Ruolo	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
Dirigente PTA	Concorso Pubblico	59.089,01 €	1	59.089,01 €
Costo Assunzioni 2021				59.089,01 €
Capacità assunzionali 2021				139.524,37 €
Residui Capacità assunzionali 2021				80.435,36 €

Tabella 22: Cessazioni ANNO 2022

Cessazioni ANNO 2022					
Ruolo	costo unitario	Causale Cessazione	RIA	unità	totale
-	-	-	-	-	-
Cessazioni 2022					-
Residui assunzionali 2021					80.435,36 €

Capacità assunzionali 2022	-
----------------------------	---

Tabella 23: Assunzioni ANNO 2022

Assunzioni ANNO 2022					
<i>Ruolo</i>	<i>costo unitario</i>	<i>Causale Cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
-	-	-	-	-	-
Cessazioni 2022					-
Capacità assunzionali 2022					-
Residui Capacità assunzionali 2022					-

DIREZIONE GENERALE

REPERTORIO

ANNO	NUMERO
2020	92

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

X	ORIGINALE
	COPIA

NUMERO 92 DATA DI ADOZIONE 08/09/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

Estensore	Catia Di Marco
Responsabile del Procedimento	Antonella Di Nicola
Dirigente	Marco Cacciagrano

IL DIRETTORE GENERALE**VISTE:**

- la Legge Regionale n. 64/98 istitutiva dell'Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente – ARTA Abruzzo – così come modificata dalla L.R. 27/2010;
- la D.G.R. n. 2532 del 1° dicembre 1999 con la quale è stata costituita l'Agenzia con sede legale in Pescara;
- la D.G.R. n. 636/2012 e successiva deliberazione n. 689/2013 con cui è stato approvato dalla Regione Abruzzo il Regolamento Generale dell'A.R.T.A. Abruzzo, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 36 del 21.02.2013, contenente anche la dotazione organica;
- la Legge n. 132/2016 "Istituzione del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale";

PREMESSO CHE:

- questa Agenzia con propria deliberazione n. 125/2017, integrata con delibera n. 21/2018, ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ARTA 2017/2019, successivamente autorizzato dalla Regione Abruzzo con D.G.R. n. 501 del 16.07.2018;
- con le deliberazioni del Direttore Generale n. 82/2018 e n. 139/2018, poi, sono state avviate e rimodulate le procedure di reclutamento di personale;

RILEVATO CHE:

- con D.G.R. n. 377/2010 è stata approvata la dotazione organica ARTA composta da n.344 unità, di cui n. 34 dirigenti;
- con deliberazione n. 36/2013, recante "Adozione modifica del Regolamento generale ARTA", è stata rideterminata la dotazione organica in n. 307 unità, di cui n. 29 dirigenti;
- il personale in servizio alla data del 01/03/2020 a tempo indeterminato ammonta a n. 199 unità, di cui n. 11 dirigenti, e quindi con una carenza organica di complessive n. 108 unità, assolutamente insufficienti per far fronte adeguatamente alle delicate e complesse funzioni assegnate all'Agenzia che nel corso degli anni sono aumentate in relazione alla crescente attenzione verso la tutela dell'ambiente da parte sia dell'Unione Europea sia del Legislatore Nazionale, nonché, più in generale, da parte dell'opinione pubblica;
- il numero dei dipendenti di Arta Abruzzo è sensibilmente diminuito negli anni anche a causa dei limiti assunzionali imposti dalla normativa pregressa che hanno impedito di sostituire interamente il personale cessato;
- la già grave situazione deficitaria delle risorse umane è stata aggravata ultimamente da pensionamenti e dimissioni di personale ai sensi del Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 26 che ha introdotto nuove disposizioni per accedere alla pensione anticipata, in vigore dal 1° gennaio 2019 c.d. "Quota 100" e che ha introdotto una maggiore flessibilità nel nostro sistema previdenziale per il periodo 2019-2021, determinando il concreto rischio di incorrere in inadempienze e/o in rallentamenti nel disbrigo delle attività dell'Agenzia;

VISTO il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 (Allegato A), redatto in conformità al quadro normativo nazionale ed in funzione di una riorganizzazione dell'Agenzia,



finalizzata al miglioramento della qualità delle attività istituzionali, all'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali, nonché al contenimento dei costi;

VISTI:

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 (siccome novellato dal D.Lgs. 75/2017) che, in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, stabilisce che:
 - le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento in conformità al "Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale", al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
 - le medesime amministrazioni, nell'ambito della definizione dei suddetti piani triennali, indicano la consistenza delle dotazioni organiche, in coerenza con i fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e ferma restando la copertura dei posti vacanti, nel limite delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità e di reclutamento;
- i limiti assunzionali di cui ai commi 557 e seguenti dell'art.1 della Legge n.296/2006, così come novellati dall'articolo 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e di cui all'art.1, comma 228, della Legge 208/2015;
- l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014), che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

CONSIDERATO che la nuova formulazione del suddetto articolo 6 del D.lgs. 165/2001 di cui all'articolo 4 del D.lgs. 75/2017 tende al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario della "spesa potenziale massima";

PRESO ATTO:

- che per ciò che concerne il c.d. Turn Over, le P.A. possono procedere, secondo quanto disposto dalla legge 56/2019 (cd. "*Legge concretezza*") a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (Turn Over del 100%);
- che la L. n. 26/2019, consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni rispetto alla programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, fermo restando che per "resti assunzionali", ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti n.25/SEZAUT/2017/QMIG, sono da considerare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio immediatamente precedente a quello dell'avvio della procedura d'assunzione;
- che nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 va indicata l'analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie con l'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri;



- che la stessa legge prevede che nella redazione dei piani dei fabbisogni di personale, al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, si deve tener conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
 - a) digitalizzazione;
 - b) razionalizzazione e esemplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c) qualità dei servizi pubblici;
 - d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e) contrattualistica pubblica;
 - f) controllo di gestione e attività ispettiva;
 - g) contabilità pubblica e gestione finanziaria;
- che nel triennio 2019-2021, ai sensi della L.56/2019, art. 3 comma 9, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

CONSIDERATO INOLTRE CHE:

- l'articolo 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017 (come modificato dal D.L. 162/2019 c.d. "*Mille proroghe*") disciplinante la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni, nell'ambito della riforma del pubblico impiego, prevede da un lato la possibilità di espletare una specifica procedura di stabilizzazione, dall'altro l'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate, ed in particolare dispone, fino al 31 dicembre 2021, la facoltà, per le amministrazioni pubbliche, di procedere alla stabilizzazione del personale non dirigenziale che alla data di entrata in vigore del D.lgs. 25 maggio 2017, possieda tutti i requisiti previsti;
- l'articolo 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 dispone che "*Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno*";
- il testo del citato articolo è stato novellato in maniera incisiva dal D.L. 162/2019 (c.d. "*Mille proroghe*") che ha esteso al triennio 2020-2022 la possibilità di attivare procedure selettive riservate al personale di ruolo per i passaggi di livello tra le aree, incrementando la percentuale dei posti per tali procedure selettive ora riservate al 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

ATTESO CHE:

- la L.R. n. 6/2009, all'art. 26, prescrive che le assunzioni presso gli Enti dipendenti dalla Regione possono avvenire solo previa autorizzazione della Giunta Regionale la quale, ai sensi del comma 3 della norma in parola, autorizza sia la definizione della dotazione organica che i piani triennali di assunzione;
- la L.R. n. 29/2013 prescrive che il rapporto tra la spesa del personale e la spesa corrente da considerare ai fini delle possibili assunzioni va effettuato assumendo la spesa complessiva corrente e del personale, comprendendo quella della Regione e quella dei propri Enti strumentali;



DATO ATTO che per poter programmare ed effettuare nuove assunzioni occorre assicurare il rispetto dei seguenti vincoli:

1. aver rispettato le disposizioni in merito al saldo di finanza pubblica ai sensi dell'art. 1 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016);
2. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale in termini assoluti (art. 1 comma 557 legge 296/2006 e ss.mm.ii.); il D.L. 24 giugno 2016 n. 113 ha definitivamente abrogato l'art. 1, comma 557, lettera a) relativo al vincolo dell'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, che pertanto non è più vigente.
3. aver approvato il programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
4. aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, mediante la suddetta programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 D.Lgs 165/2001 e art. 91 del T.U.E.L.);
5. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 D.Lgs 165/2001);
6. avere approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 D.Lgs. 198/2006);
7. aver limitato eventuali assunzioni a termine nel limite della spesa sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009;
8. aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014);
9. aver approvato il bilancio di previsione 2020 ed il conto consuntivo 2019, nonché aver trasmesso i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili (D.L. 113/2016);
10. aver adottato il Piano della performance ex art. 10 comma 5 del D. Lgs. n.150/2010;
11. aver approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;

VISTO CHE:

- a) con deliberazione del Direttore Generale n.44 del 19/05/2020 è stato adottato il rendiconto generale ARTA 2019 con il quale si attesta il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2019 come stabiliti dall'art. 1 comma 720 della Legge n. 208 del 28/12/2015;
- b) il limite al tetto di spesa del personale in termini assoluti, di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 risulta rispettato, come rilevabile dal dato relativo al rendiconto dell'anno 2019 ed in particolare dalla Relazione dell'organo di revisione sulla "Adozione Rendiconto Generale A.R.T.A. 2019", allegata alla delibera n.44 del 19/05/2020 di approvazione del Rendiconto stesso, dalla quale emerge il rispetto dei vincoli di cui all'art. 1, comma 557 e ss., della L. n. 296/2006;
- c) l'illustrazione dei dati necessari per l'approvazione degli atti di ridefinizione delle dotazioni organiche e programmazione triennale dei fabbisogni di personale avviene con il presente atto;
- d) la ricognizione di eventuali eccedenze di personale è stata effettuata, con nota n.37085 del 25/08/2020, del dirigente della Sezione "Attività Economiche Finanziarie e Risorse Umane" dalla quale non risultano, in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia, eccedenze nelle varie categorie e profili professionali tali da rendere necessaria



l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001;

- e) risulta invece un rilevante fabbisogno di personale che interessa nel complesso tutti i Distretti o Aree con riferimento a diverse figure professionali di livello dirigenziale e dei livelli contrattuali, come da comunicazioni da parte dei Dirigenti delle varie strutture agli atti dell'Ufficio;
- f) con deliberazione n. 91 del 08/09/2020 l'Agenzia ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022 per la realizzazione delle pari opportunità, in osservanza dell'articolo 48 del D.lgs. 198/2006;
- g) il limite alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 1 comma 228 della legge n. 208/2015 è stato rispettato nell'ambito delle previsioni del piano occupazionale;
- h) il limite alle assunzioni a termine di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 è stato rispettato e le assunzioni a termine previste con il piano 2020-2022 consentono di rispettare ulteriormente tale limite di spesa previsto per il lavoro flessibile, riferito all'anno 2009, ex D.L. 78/2010, e determinato nel 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;
- i) è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- j) con propria deliberazione n. 12 del 14.01.2019 è stato adottato il Bilancio di Previsione Finanziario armonizzato 2019-2021 di Arta Abruzzo approvato dalla Regione Abruzzo con D.G.R. n.453/2019;
- k) con Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 28/07/2020 è stato adottato il Bilancio di Previsione 2020-2022 ed inviato alla Regione per l'approvazione così come disposto dalla L.R. n. 3/2020;
- l) ARTA Abruzzo ha adottato, ai sensi del D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il proprio Piano della Performance 2020 con Delibera n. 33 del 16/04/2020 "Ciclo di gestione della performance. Assegnazione degli obiettivi anno 2020 ai Direttori e Dirigenti Arta Abruzzo – Piano della Prestazioni";
- m) il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ARTA è stato trasmesso al Revisore dei Conti;
- n) con Deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;

RILEVATO che, in relazione al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ARTA 2017/2019, non si è ancora proceduto alla copertura di alcune posizioni previste nella programmazione come approvato dalla Regione con delibera n.501 del 16/07/2018, per cui le stesse saranno ricoperte nel 2020 con lo svolgimento delle relative selezioni o a completamento delle stesse e per tale motivo è necessario conservare nel fabbisogno per l'anno 2020 la relativa quota di capacità assunzionali;

RITENUTO di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento e nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli previsti dalle disposizioni normative di riferimento, garantendo la neutralità finanziaria, la programmazione approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o sopravvengano specifici indirizzi regionali;



DATO ATTO che in caso di cessazioni non previste relative a personale a tempo indeterminato, potranno essere disposti adeguamenti del PTFP per la copertura dei posti vacanti, stante l'invarianza della spesa;

DATO ATTO che la capacità assunzionale dell'Agenzia per l'anno 2020 è irrilevante in quanto rientrante nei limiti delle risorse liberatesi nell'anno 2019 con il meccanismo del turn over di cui all'integrazione effettuata al D.L 78/2015 con la L. n. 208/2015 sia per il Comparto che per la Dirigenza;

RITENUTO pertanto di proporre alla Regione Abruzzo il seguente programma assunzionale per il triennio 2020-2022;

PRESO ATTO che l'attuazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 sopra descritto è subordinato ad autorizzazione regionale;

DATO ATTO che il Comitato Tecnico, riunitosi in data 25/08/2020, ha espresso parere favorevole al suddetto programma;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 02/09/2020 con nota prot.n.38387;

DATO ATTO che il programma assunzionale è stato trasmesso con nota prot.n.38888 del 04/09/2020 alle OO.SS./RSU ed al CUG;

VISTI:

- il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Direttore Tecnico f.f.;
- Il parere favorevole di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Amministrativo;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente;

1. **di approvare** il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2020/2022, di cui all'Allegato A;
2. **di confermare** la dotazione organica di cui all'Allegato A con la ricognizione dei fabbisogni occupazionali dell'anno 2020;
3. **di dare atto che** il piano occupazionale per gli anni 2020/2022, di cui all'Allegato A, riporta la spesa relativa alle cessazioni dal servizio e la quantificazione della spesa destinata al turn over;
4. **di richiedere** alla Regione Abruzzo l'autorizzazione al suddetto programma assunzionale, secondo le scadenze annuali indicate;
5. **di trasmettere** alla Regione Abruzzo, Dipartimento Opere Pubbliche, Governo del Territorio e Politiche Ambientali, copia della presente per l'acquisizione del parere di competenza, in attuazione della L.R. n. 6/2009, al fine di sottoporre il programma assunzionale dell'ARTA 2020/2022 all'approvazione da parte della Giunta Regionale.



Data, 08/09/2020

Il Direttore Generale

DIONISIO MAURIZIO / ArubaPEC S.p.A.

