

ARPA UMBRIA

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 178 del 25/03/2020

OGGETTO: DDG 27/2020 ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022. PRESA D'ATTO APPROVAZIONE DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE DELL'UMBRIA DI CUI ALLA DGR 196/2020.

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Vista la Legge 7 agosto 1990, n.241 e successive modifiche ed integrazioni, concernente norme generali sull'azione amministrativa;

Visto il Nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. n.50 del 18 aprile 2016 e s.m. ed. i.;

Richiamati il Capitolato Generale per l'espletamento delle procedure di gara per la fornitura di beni e servizi indette da ARPA ed il Regolamento per l'affidamento dei contratti in economia;

Vista la disciplina riguardante il diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013;

Visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), Regolamento (UE) n. 2016/679;

Visto il Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019;

Visto il Regolamento di Contabilità dell'Agenzia;

Preso atto del Bilancio preventivo economico per l'anno corrente e della relativa assegnazione budget ai CDR;

Visto il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia;

Considerato che con la sottoscrizione del presente atto, il Direttore Generale si assume la responsabilità del relativo procedimento;

Viste:

- la Legge Regionale 6 marzo 1998, n. 9 “*Norme sull’istituzione e disciplina dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente A.R.P.A.*” e s. m. e i.;
- la Legge 28 giugno 2016, n. 132 “*Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell’ambiente e disciplina dell’Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*”;

Evidenziato che questa Agenzia:

è ente strumentale della Regione Umbria, la cui Giunta, tra l’altro, ne pubblica i dati ai sensi dell’art.22, D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 nel proprio sito istituzionale, sotto la sezione “*Enti pubblici vigilati*”;

ad essa trasmette per approvazione tutti gli atti di cui all’art. 13, c.1, L. R. 9/1998;

appartenendo al Sistema Regionale Allargato, intende conformarsi ed adeguare i propri Regolamenti agenziali ed atti interni a quanto disposto dalla Giunta con proprie DGR 604/2019 e successiva DGR 946 del 1 agosto 2019 in merito alle *linee guida per il rafforzamento della trasparenza e la prevenzione della corruzione in materia di concorsi e selezioni pubbliche nel Sistema Regionale Umbro*, di cui si è preso atto con DDG 310/2019, al fine di adeguarsi alle disposizioni del quadro normativo in materia di procedure concorsuali, introdotte per finalità di riduzione dei tempi di accesso al pubblico impiego, dalla Legge 19 giugno 2019, n. 56;

Data evidenza che, ad oggi, sono stati adottati da questa Agenzia:

- Piano Triennale Azioni Positive 2019/2021 – DDG 465/2019;
- Piano Triennale della Performance 2019/2021 – DDG 48/2019 – aggiornato con Piano Triennale della Performance 2020/2022 – DDG 62/2020;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021 – DDG 44/2019 – aggiornato con Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 – DDG 60/2020;
- Bilancio Preventivo Economico annuale 2019 e il Bilancio Pluriennale 2019/2021 – DDG 514/2018 - approvato con DGR 340/2019;
- Bilancio Preventivo Economico annuale 2020 e il Bilancio Pluriennale 2020/2022 – DDG 460/2019 - trasmesso alla Giunta con PEC 22081 del 25.11.2019 per la conseguente approvazione;

Richiamato il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 di Arpa Umbria* – adottato con DDG n. 27 del 17.01.2020 ed inviato con PEC 1235/2020 alla Giunta Regionale dell’Umbria per la conseguente approvazione;

Preso atto che con DGR 196 del 25.03.2020 è stato approvato *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022* di questa Agenzia.

Dato atto che, con Delibera n. 196/2020 la Giunta Regionale dell’Umbria, nell’approvare la programmazione di questa Agenzia per l’anno 2020, stabilisce altresì “che Arpa Umbria, prima del termine del corrente anno, dovrà presentare alla Giunta regionale apposito atto di monitoraggio e verifica che dia conto del completamento e/o stato di attuazione del piano assunzionale stralcio 2019 e delle procedure assunzionali attivate e/o attuate del piano assunzionale 2020, con verifica in particolare dei relativi effetti ai fini del rispetto del tetto di spesa ex art. 1, comma 557 - quater, L. 296/2006, per consentire le determinazioni conseguenti relative alle annualità successive nei limiti

delle risorse disponibili e dei vincoli di contenimento della spesa del personale previsti dalla normativa vigente”.

Rilevato che, alla luce del vigente stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 a causa del quale i conseguenti Decreti Legge 6/2020 e Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2020, e tutti i provvedimenti ad essi successivi, impongono alcune restrizioni, anche con riguardo alle procedure concorsuali, in particolare la Direttiva n. 2 del Ministro per la Funzione Pubblica al paragrafo 6 dispone, tra l'altro, che *per effetto dell'articolo 1, c.1, del DPCM 9 marzo 2020, su tutto il territorio nazionale fino al 3 aprile, sono sospese le procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati è effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica*, ulteriormente rafforzate dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, art. 87, c.5: *“Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorre dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al c.1 che si instaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'art.22, c.15, D.Lgs.25 maggio 2017, n. 75”*.

**Per tutto quanto premesso,
IL DIRETTORE GENERALE DETERMINA**

- Di prendere atto della Delibera della Giunta Regionale dell'Umbria n. 196 del 25.03.2020 avente ad oggetto *“ Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 dell'Agenzia Regionale per la protezione ambientale ARPA Umbria. Approvazione”*;
- di prendere atto di quanto stabilito in ordine all'apposito monitoraggio e verifica dello stato di attuazione del piano assunzionale così come indicato in premessa;
- di dare mandato alla Direzione Amministrativa di procedere con l'attuazione del Piano dei Fabbisogni di cui al punto 1, secondo i criteri e le modalità specificate nel Piano stesso e tenuto conto delle priorità già individuate dal Direttore Generale con propria determina 176 del 20 marzo 2020, dando periodicamente informazione alla Giunta regionale attraverso il monitoraggio dello stato di avanzamento delle procedure di reclutamento in esso contenute, nonché delle eventuali necessità di integrazione/modifica che si dovessero rendere necessarie in fase di attuazione dello stesso;

TABELLA DATI CONTABILI

La spesa prenotata trova copertura nel Bilancio Preventivo Economico per l'anno e nel Bilancio Pluriennale di Previsione per gli anni

<i>Esercizio</i>	<i>Codice Centro di Budget</i>	<i>C.C.E.</i>	<i>Descrizione conto</i>	<i>Budget Assestato</i>	<i>Somme già prenotate</i>	<i>Nuova prenotazione</i>	<i>Totale prenotazioni</i>	<i>Disponibilità residua</i>

NOTE

L'istruttore: CALECA SERGIO

**Sottoscritta dal Direttore Generale
(PROIETTI LUCA)**

*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa



ARPA UMBRIA

DETERMINA N. 178 del 25/03/2020

DIRETTORE GENERALE

Proposta n° 199/2020

OGGETTO: DDG 27/2020 ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022. PRESA D'ATTO APPROVAZIONE DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE DELL'UMBRIA DI CUI ALLA DGR 196/2020.

ATTESTAZIONE CONTABILE

La prenotazione di spesa è stata assunta come segue:

<i>Esercizio</i>	<i>Codice Centro di Budget</i>	<i>C.C.E.</i>	<i>N. prenotazione di spesa</i>	<i>Importo nuova prenotazione</i>

NOTE

LA SPESA RISULTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2020 E NEL BILANCIO TRIENNALE 2020-2022

L'Istruttore contabile
SCHIPPA ISABELLA



ARPA UMBRIA

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Proposta n° 199/2020

OGGETTO: DDG 27/2020 ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022. PRESA D'ATTO APPROVAZIONE DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE DELL'UMBRIA DI CUI ALLA DGR 196/2020.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA

Si esprime, ai sensi del Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio.

Perugia li, 25/03/2020

**Il Responsabile
(PROIETTI LUCA)**

*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa



ARPA UMBRIA

DETERMINA N. 178 del 25/03/2020

DIRETTORE GENERALE

Proposta n° 199/2020

OGGETTO: DDG 27/2020 ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022. PRESA D'ATTO APPROVAZIONE DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE DELL'UMBRIA DI CUI ALLA DGR 196/2020.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime, ai sensi del Regolamento per la gestione informatizzata dei Provvedimenti Amministrativi, approvato con Determinazione n. 222 del 28 maggio 2019, parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarita' contabile del documento istruttorio.

Perugia li, 25/03/2020

**Il Responsabile della Struttura
Finanza e Controllo
(COACCI MILCO)**

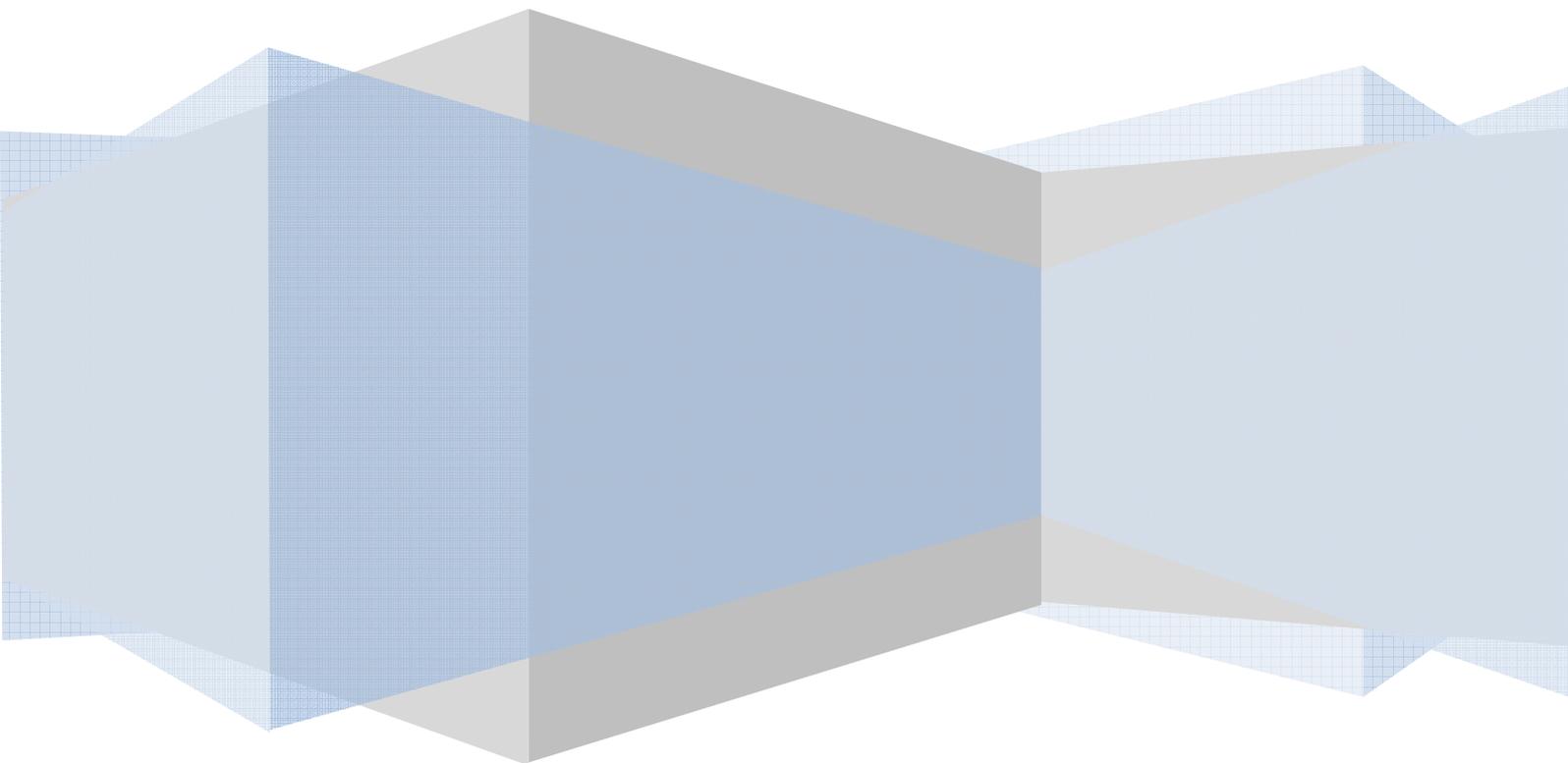
*documento informatico firmato digitalmente, ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000, del D.Lgs 82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa



Agenzia Regionale
per la Protezione
Ambientale dell'Umbria

Allegato A)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022



INDICE

01. PREMESSA	02
02. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SPECIFICHE AGENZIALI	03
03. MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE UTILIZZATE DALL'AGENZIA	08
04. CONSISTENZA ORGANICA E DINAMICA DEL PERSONALE	10
05. ANALISI FABBISOGNI E PIANO DELLE PERFORMANCE 2020/2022	15
06. VINCOLI ASSUNZIONALI	18
07. RISORSE FINANZIARIE E ANDAMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE	20
08. SPESA POTENZIALE MASSIMA	24
09. CAPACITA' ASSUNZIONALI	26
10. CESSAZIONI 2019 E PIANO CESSAZIONI 2020/2022	28
11. PIANO FABBISOGNI ANNO 2020	30
12. PIANO FABBISOGNI ANNO 2021	33
13. PIANO FABBISOGNI ANNO 2022	35
14. RIEPILOGO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022	37

01. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 ed i piani annuali di ARPA Umbria che ne conseguono sono stati redatti sulla base del quadro normativo di riferimento che già con effetto sul precedente atto di programmazione di fabbisogni aveva introdotto rilevanti novità, in quanto mutavano la logica e la metodologia nell'organizzazione e nella definizione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni. Il Piano triennale che così ne deriva, deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In base alle Linee guida emanate dalla Regione Umbria (DGR n 1198 del 29.10.2018) ed applicabili ai suoi Enti Strumentali, il Piano muove dalla programmazione strategica pluriennale 2019/2021 e dagli atti di bilancio – DDG n. 514 del 28.12.2018 - quale strumento di collegamento tra gli obiettivi strategici e l'allocazione delle risorse finanziarie.

Annualmente è data poi la facoltà di procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti può avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

In relazione a quanto sopra, a fronte della conclusione delle procedure di reclutamento autorizzate con DGR 952/2019 dalla Giunta Regionale dell'Umbria, circa l'approvazione dello stralcio 2019 del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 presentato da questa Agenzia, nelle more dell'approvazione del presente documento di programmazione 2020/2022, sono state attivate nel contempo anche misure di copertura dei fabbisogni attraverso procedure temporanee. In particolare, tramite l'istituto del comando, è stato acquisito personale specializzato e qualificato, per far fronte a determinate esigenze che rivestono carattere di urgenza.

🌿 DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165

Il Decreto Legislativo 165/2001 è il Testo Unico cui fanno riferimento le pubbliche amministrazioni. Le disposizioni in esso contenute disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni allineandola con i valori dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante lo sviluppo coordinato di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo entro i vincoli di finanza pubblica la spesa complessiva per il personale, sia diretta che indiretta;
- c) ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del settore privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori in assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza morale o psichica.

Di particolare rilevanza per la redazione del presente documento, la modifica apportata dal D. Lgs. n. 75/2017 all'articolo 6, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., laddove stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare 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”*.

- Gli atti di programmazione dell'Agenzia *“Bilancio Preventivo Economico annuale 2019 e il Bilancio Pluriennale di previsione 2019/2021”* e *“Piano della Performance di Arpa Umbria 2019/2021”* sono stati regolarmente adottati da ARPA Umbria, con le rispettive DDG n. 514 del 28.12.2018 e DDG n. 48 del 31.01.2019; essi costituiscono pertanto i riferimenti fondamentali per la definizione del presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale.
- Oltre alla normativa statale in materia di concorsi pubblici e alla normativa specifica per ciascun istituto, l'Agenzia applica tutte le disposizioni del D. Lgs 165/2001 in materia di reclutamento di personale, disciplina dei concorsi, mobilità e conferimento di incarichi dirigenziali.

Richiamando quanto disposto dall'art. 3 comma 8 della legge 56 del 19 giugno 2019 *“... al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 D. Lgs n. 165/2001...”* anche questa Amministrazione intende procedere in tal senso, nel rispetto di quanto dispone la normativa vigente all'atto della redazione dei piani di fabbisogno.

🌿 LEGGE 30 DICEMBRE 2004, N. 311

Il comma 47 dell'articolo unico della Legge n. 311/2004 (Legge Finanziaria 2005) e ss.mm.ii. dispone che *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*.

Tale norma, basandosi sul principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza della Corte dei conti (ex *pluribus*, Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo, deliberazione n. 59/CONTR/10; Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, deliberazione n. 37/2017) dispone, pertanto, che le assunzioni di personale mediante la procedura di mobilità ai sensi dell'articolo 30 del

d.lgs. n. 165/2001 non incidano sui contingenti assunzionali purché tale procedura di mobilità avvenga tra enti parimenti sottoposti a regime di limitazione di assunzioni di personale e che abbiano rispettato gli obiettivi di saldo del bilancio previsti dalle disposizioni di coordinamento della finanza pubblica vigenti per l'anno precedente. Tali procedure di mobilità dovranno quindi avvenire sul presupposto di dette condizioni (così Corte dei Conti Sezione Piemonte n. 70/2016 e Corte dei Conti Lombardia n. 80/2011).

- Arpa Umbria intende utilizzare l'istituto della mobilità con il passaggio diretto da enti a enti soggetti a limitazioni assunzionali, secondo quanto disposto dall'art.1, c. 47, L.311/2004 in materia di budget assunzionale. Qualora tale norma di legge venga superata, sarà cura dell'Agenzia modificare il piano assunzionale relativo all'anno di reclutamento di tali figure.

🌿 **DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150**

Arpa Umbria adotta il proprio Piano Triennale della Performance, 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”* e sviluppa il proprio Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

- Si conferma l'adozione, da parte di questa Agenzia, del *“Piano della Performance di Arpa Umbria 2019/2021”* con DDG n. 48 del 31.01.2019, propedeutico alla definizione del presente Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

🌿 **LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190**

La pianificazione dei fabbisogni di personale di Arpa Umbria, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione. Si sottolinea che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, devono essere applicate tutte le normative e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione, secondo le disposizioni della Legge 190/2012 per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

- Come disposto dall'art. 1, c.8, L. 190/2012, si conferma l'adozione, da parte di questa Agenzia, del *“Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019/2021”* con DDG 44 del 30.01.2019, di cui è in corso l'aggiornamento, entro il termine annuale del 31 gennaio, del successivo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020/2022;
- Ai sensi di quanto disposto dall'art.1, c.15, della medesima L. 190/2012, rafforzata dall'intervento del D. Lgs. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, Arpa Umbria ottempera agli obblighi di pubblicazione sul proprio sito www.arpa.umbria.it al canale Amministrazione Trasparente, sia per quanto riguarda gli Atti Generali sia per le procedure dei Bandi di Concorso, nonché per i Bilanci preventivi e i Bilanci d'Esercizio.

🌿 **DECRETO-LEGGE 24 GIUGNO 2014, N. 90**

Il **comma 5 dell'articolo 3 del D. L. n. 90/2014** prevedeva che *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa*

pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. E' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente".

Al riguardo, la sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG ha dato l'interpretazione "ufficiale" sull'utilizzo dei resti assunzionali affermando, tra l'altro, che "il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti, nel limite temporale dell'ultimo triennio".

In base alle indicazioni della Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n.25/2017 "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

I resti cumulabili alle facoltà assunzionali di competenza di ciascuna annualità devono essere riferiti al triennio precedente, intendendosi il triennio in senso dinamico con scorrimento e calcolo a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Nel corso degli anni tale Decreto ha subito modificazioni, che verranno meglio esplicitate nel paragrafo 09.

LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208

Il comma 228 dell'articolo unico della Legge n. 208/2015 prevede che "Le Amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018".

Il successivo decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96, ha inserito al sopracitato comma 228 il seguente periodo: "...per le Regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento".

➤ Atteso che le A.R.P.A. non hanno entrate derivanti dall'applicazione di imposte, l'applicazione di tale incremento della facoltà assunzionale discende solamente dall'estensione all'Agenzia delle condizioni previste dal comma 228 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015 applicabili alla Regione Umbria. Tuttavia, allo stato attuale, come risulta dagli atti ufficiali, per l'anno 2018 la Regione Umbria non è in possesso dei requisiti per poter incrementare la propria capacità assunzionale, portandola dal 25% al 75% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

LEGGE 27 DICEMBRE 2017, N. 205

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di stabilità 2018), all'articolo 1, commi 563 e 564 detta disposizioni particolari per le Agenzie Regionali di Protezione Ambientale, che vanno a modificare quanto previsto dall'art.3, c. 5-quater, D.L. 90/2014. Nello specifico stabilisce che:

- al comma 563: *“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, in relazione a quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge 28 giugno 2016, n. 132, e nelle more dell'adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'articolo 9, comma 3, della medesima legge, le regioni, valutata prioritariamente l'assegnazione temporanea di proprio personale, possono 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. A tale fine, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale”;*
 - al comma 564: *“Per le finalità assunzionali di cui al comma 563, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le agenzie regionali per la protezione dell'ambiente possono utilizzare graduatorie di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, in corso di validità, banditi da altre agenzie regionali o da altre amministrazioni pubbliche che rientrano nel comparto e nell'area di contrattazione collettiva della sanità”.*
- Arpa Umbria ha applicato tali commi per il calcolo del budget assunzionale sia per il reclutamento ordinario del personale dirigente che per il personale di qualifica non dirigenziale, come più avanti dettagliato. Intende, infatti, richiedere l'autorizzazione al proprio Ente Regionale di competenza per l'ampliamento di tali capacità, per l'anno 2018, al fine dell'approvazione del presente Piano Triennale di Fabbisogni 2019/2021.

Sebbene il presente Piano riguardi la programmazione dei fabbisogni 2020/2022, per le assunzioni programmabili per l'anno 2020 questa Agenzia deve utilizzare un budget assunzionale proveniente dai residui dell'anno 2018, per il quale l'Agenzia già con il Piano precedentemente adottato ha richiesto alla Regione Umbria l'autorizzazione all'innalzamento del 25% sulla percentuale di legge del 25%, tenuto conto dell'utilizzo dei resti assunzionali del 2018 per le assunzioni degli anni 2019 e 2020, da destinare alle figure tecniche impegnate nei compiti ispettivi e di monitoraggio tipici di un'Agenzia di protezione ambientale, così come illustrato in apposito paragrafo.

DECRETO LEGISLATIVO 25 MAGGIO 2017, N. 75

- Con l'articolo 20, il Decreto Legislativo 75/2017 ha voluto disciplinare azioni volte a superare il precariato nelle pubbliche amministrazioni, in particolar modo ai commi 1 e 2. Tale disciplina è stata oggetto di successive interpretazioni che hanno dato luogo all'emanazione di circolari di chiarimento da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (si vedano le Circolari n. 3/2017, 1/2018 e 2/2018).

- Premesso che tali fattispecie non rappresentano un obbligo giuridico in capo ad ARPA (l'articolo, infatti, recita: ... *le amministrazioni possono*), a seguito di ricognizione effettuata dal Servizio preposto, si evidenzia che, ad oggi, per il personale del comparto, non risultano figure che possano rientrare nei casi di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo citato. In particolare, in materia di stabilizzazioni della dirigenza afferente al ruolo sanitario, si rileva che, anche a seguito delle più recenti normative, Legge Regionale 2 aprile 2015, n. 10 recante “ *Riordino delle funzioni amministrative regionali, di area vasta, delle forme associative di Comuni e comunali – Conseguenti modificazioni normative*” e Legge Regionale 9 aprile 2015, n. 11 recante “ *Testo unico in materia di Sanità e Servizi sociali*”, questa Amministrazione non rientra fra gli Enti del Servizio Sanitario Regionale della Regione Umbria.
- Il Decreto Legislativo 75/2017, 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.*
- Sebbene si rimarchi nuovamente come tali disposizioni non rappresentino un obbligo giuridico in capo ad ARPA (l'articolo infatti recita: ... *le amministrazioni possono*), dopo lunghi anni di blocco delle assunzioni e delle progressioni economiche dovuti ai vincoli, l'Agenzia intende attivare questa procedura riservata, nel rispetto del limite percentuale consentito. Ad oggi, è possibile dare attuazione a tali progressioni per i soli anni 2019 e 2020, che rientrano nel triennio 2018/2020 di riferimento del D.L. 75/2017; la percentuale del 20% si intende quindi calcolata sul numero dei posti messi a concorso – distinti per categoria – individuati nell'arco dei due anni 2019 e 2020. Anche la metodologia di calcolo applicata verrà evidenziata nei paragrafi successivi.

03. MODALITA' DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE UTILIZZATE DALL'AGENZIA

Tenuto conto di quanto fin qui rappresentato, al fine di acquisire il personale necessario allo svolgimento delle proprie funzioni, ARPA Umbria ricorrerà agli strumenti previsti dalla vigente normativa nazionale, regionale, contrattuale, nonché a quanto disposto dai propri atti:

- Regolamento di Organizzazione di Arpa Umbria (approvato con D.G.R. dell'Umbria n. 646 del 13.06.2016);
- Regolamento di Accesso agli Impieghi (DDG n. 68/2007 e s. m. e i.);
- Regolamento Conferimento Incarichi Dirigenziali ex art. 19, c.6, D. Lgs. 165/2001 - art.38 Regolamento Organizzazione di Arpa Umbria (DDG 287/2011);
- Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali e affidamento – revoca degli incarichi dirigenziali area SPTA (DDG 317/2016).

Le modalità di reclutamento saranno principalmente attivate con i seguenti istituti:

- **MOBILITA' VOLONTARIA** - Disciplina di riferimento: art. 30, D. Lgs. 165/2001;
- **CONCORSO PUBBLICO** - Disciplina di riferimento: dal DPR 487/1994; DPR 483/1997, art. 35 D. Lgs. 165/2001; DPR 272/2004; DPR 70/2013, nonché le "Linee guida sulle procedure concorsuali" emanate con Direttiva n. 3/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e i Regolamenti in materia di concorsi per l'accesso alla qualifica di dirigente, di cui ai DPCM n. 78 e 80/2018.

Oltre a quanto già esposto in merito all'applicazione degli istituti previsti nel D. Lgs. 165/2001 e s. m. e i., e in parte anche al paragrafo 02., Arpa Umbria intende avvalersi anche di:

- **SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI**

Per effetto del susseguirsi di numerose disposizioni di proroga in merito alla validità delle graduatorie di concorsi pubblici, da ultimo per effetto dell'art.1, c. 147, Legge 27 dicembre 2019, n. 160 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*", questa Agenzia intende avvalersi di tale procedura in quanto consente di dare una risposta immediata alle necessità dell'Agenzia, con un notevole risparmio in termini procedurali, avendo questa Amministrazione alcune proprie graduatorie in corso di validità cui poter attingere per diverse figure professionali, ferma restando la comunicazione obbligatoria di cui all'art.34-bis, D. Lgs. 165/2001.

- **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 2020/2022 di riferimento, ma rilevano sia ai fini della limitazione percentuale 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, per quanto riguarda il rispetto del tetto di spesa relativo, in conformità alle indicazioni di cui alla deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEAUT/2016.

- **COMANDO TEMPORANEO:**

Per riconosciute ed urgenti esigenze di servizio, stante le necessità di figure professionali peculiari nell'ambito delle attività istituzionale dell'Agenzia e nelle more delle procedure di reclutamento ordinarie, Arpa Umbria si avvale dell'istituto del "comando" a carattere temporaneo, in via del tutto

eccezionale, per specifiche competenze richieste e per un periodo non superiore a tre anni, così come disposto dall'art.30 D.Lgs.165/2001, c.2-sexies.

Il ricorso a tale istituto, il cui onere non è da comprendersi né nel calcolo del budget assunzionale né nel tetto di spesa del lavoro flessibile, è sottoposto tuttavia ad altri vincoli, quali il rispetto del tetto di spesa - media triennio 2011/2013 - a cui deve sottostare Arpa Umbria, ancorché le spese conseguenti al comando di personale appaiano neutre a livello di spesa pubblica generale.

- PROCEDURE SELETTIVE PER LE PROGRESSIONI FRA LE AREE:

Dopo lunghi anni di blocco delle assunzioni e delle progressioni economiche dovuti ai vincoli, questa Agenzia, intende attivare le procedure selettive riservate di cui al Decreto Legislativo 75/2017, all'art.22, c.15, procedura speciale per il triennio 2018/2020, come verrà in seguito descritto nel presente Piano Triennale di Fabbisogni 2020/2022.

Nel rispetto del limite del 20 per cento dei posti *previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria* si intendono attivare dette procedure al fine del reclutamento di 2 (due) unità di categoria D nel biennio 2019/2020, in quanto le nuove assunzioni della medesima categoria nel periodo 2019/2020, considerando come base di calcolo soltanto quelle che hanno rilevanza in termini di costo assunzionale.

- CONCORSO PUBBLICO CON RISERVA DEL 50 PER CENTO DEI POSTI AL PERSONALE INTERNO:

L'agenzia intende espletare concorsi pubblici, per unità di personale di cat. D, in adempimento a quanto disposto dall'art.52, c.1-bis, del D. Lgs. 165/2001. In particolare: *"...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."*

Tale modalità di reclutamento avviene dopo aver esperito la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 – bis del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto anche conto di quanto indicato nella Circolare n. 5/2013 del Dipartimento Funzione Pubblica, in tema di procedure di mobilità.

- CONCORSO PUBBLICO CON RISERVA ALLE CATEGORIE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68:

A seguito di scoperture che si verificheranno in futuro, questa Agenzia intende procedere al reclutamento di nuove unità di personale attivando procedure concorsuali (DPR 220/2001) riservate esclusivamente al personale appartenente alle categorie protette ex Legge 68/99, che risultino iscritte negli elenchi della Provincia di riferimento della sede agenziale in cui l'unità è destinata.

Tale procedura, riservata ai fini della copertura delle quote d'obbligo, non soggiace ai limiti assunzionali previsti dalle vigenti disposizioni legislative di ordine nazionale e regionale, come recentemente confermato dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 – convertito, con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.

All'insorgenza del vincolo di copertura della quota d'obbligo, rilevabile dal Prospetto informativo da inviare annualmente entro il 31 gennaio, sarà possibile effettuare tale procedura di reclutamento soltanto dopo aver ricevuto la prevista autorizzazione da parte del competente Ufficio Specialistico L.68/99 dell'Agenzia Regionale Per le Politiche Attive del Lavoro, al quale saranno inviate nel dettaglio tutte le informazioni inerenti le procedure da espletare, con l'indicazione del numero delle unità, categoria professionale, sede di assegnazione così come specificato dal bando, nonché riferimenti del provvedimento e estremi della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale/BUR.

04. CONSISTENZA ORGANICA E DINAMICA DEL PERSONALE

La precedente dotazione organica, autorizzata dalla Regione Umbria con DGR 920 del 29.06.2009 di approvazione del Regolamento di Organizzazione di Arpa Umbria, di cui l'Agazia ha preso atto con DDG 364 del 10.08.2009, evidenziava all'Allegato D) la seguente situazione:

Tabella 1)

DOTAZIONE ORGANICA								
Categorie								
TOTALE	DIR.	Ds	D	C	Bs	B	A	TOTALE
D.O.	30	63	61	62	2	9	0	227

Già nel corso degli anni, nella riorganizzazione e rideterminazione della propria dotazione organica, l'Agazia ha adottato politiche di contenimento della spesa di personale e di riduzione dei costi organizzativi. Tra le misure adottate si ricorda la DDG 635/2008 in cui l'Agazia stabiliva, in particolare, che *"tenuto conto della programmazione dell'attività e delle esigenze espresse dai Responsabili delle Strutture, si ritiene necessario prevedere la copertura dei posti di categoria "Ds" che rimarranno vacanti a seguito delle prossime e/o future cessazioni dal servizio nella iniziale cat. "D" cui verranno ricondotti"*.

Successivamente, con la scelta riorganizzativa di ridurre il numero delle posizioni dirigenziali in pianta organica (DDG 206/2009), è stata confermata la volontà di operare in tal senso, anche a seguito di tutta la normativa nazionale e regionale, che ha vincolato le Amministrazioni alla diminuzione della spesa di personale, oltre ad imporre ulteriori limiti e vincoli finanziari nel corso degli anni successivi.

Con DGR 646 del 13.06.2016 la Giunta Regionale dell'Umbria approvava la vigente dotazione organica dell'Agazia Regionale per la Protezione Ambientale, con la previsione delle seguenti posizioni, così come da Allegato 1) al Regolamento di Organizzazione di Arpa Umbria – DDG 83 del 10.03.2016 e successiva presa d'atto di cui alla DDG 206 del 07.07.2016:

Tabella 2)

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DI ARPA UMBRIA		
PERSONALE AREA DIRIGENZA		28
PERSONALE DEL COMPARTO		199
di cui:		
Cat. Ds	53	
Cat. D	77	
Cat. C	57	
Cat. Bs	3	
Cat. B	9	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		227

Andamento cessazioni/assunzioni negli anni 2010/2019

Nel corso degli ultimi anni, il numero dei dipendenti di ARPA Umbria è progressivamente diminuito. Tuttavia, a causa dei limiti assunzionali imposti dalla normativa, è stata di fatto preclusa la sostituzione del personale cessato. Inoltre, va rilevato che le capacità assunzionali per il reclutamento ordinario sono state sottratte dal budget assunzionale, per andare a finanziare le procedure di ricollocamento obbligatorio dei dipendenti degli enti di area vasta, per le quali Arpa Umbria è stata vincolata ad assumere n. 3 unità – e specificatamente cat. Bs, C e Ds del CCNL Sanità. Ad oggi possiamo pertanto comparare il numero delle cessazioni in Tabella 3) con quello delle assunzioni in Tabella 4):

Tabella 3)

CESSAZIONI ANNI 2010 / 2019	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTALE
Posizioni Dirigenziali	1	2	1	1		1	1	1	1		9
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	1	2	1	1		1	1	1	1		9
Categoria Ds	2	3	2	2			2		2		13
Categoria D		2	2	2	2			2	2	2	14
Categoria C	1	1			1	2	1	1		4	11
Categoria Bs						1				2	3
Categoria B	2								1		3
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	5	6	4	4	3	3	3	3	5	8	44
TOTALE CESSAZIONI	6	8	5	5	3	4	4	4	6	8	53

Tabella 4)

ASSUNZIONI 2010 / 2019	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTALE
Posizioni Dirigenziali			1	1	1			1			4
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI			1	1	1			1			4
Categoria Ds	1							1*			1
Categoria D	2	2	3	1	1	1				1	11
Categoria C	1	1				1*	2			1	5
Categoria Bs	3						1*				3
Categoria B		2								2	4
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	7	5	3	1	1	2	3	1	0	4	24
TOTALE ASSUNZIONI	7	5	4	2	2	2	3	2	0	4	28

*= personale trasferito dagli Enti di Area Vasta (D.L.56/2014)

Consistenza personale al 31 dicembre 2019

Conseguentemente, la consistenza delle unità di personale al 31 dicembre di ciascun anno in Arpa Umbria è quella evidenziata nella Tabella 5), dalla cui lettura si evince nuovamente come, a seguito dei molteplici vincoli assunzionali, negli ultimi anni in Arpa non sia stato sostituito il personale cessato afferente in particolare al personale del comparto di Categoria D (cessati delle categorie D ed ex Ds),

personale la cui conoscenza specifica e professionalità risultano indispensabili per il conseguimento della mission istituzionale e degli obiettivi connessi alla programmazione strategica dell’Agenzia.

Tabella 5)

CONSISTENZA PERSONALE	AL 31.12 2010	AL 31.12 2011	AL 31.12 2012	AL 31.12 2013	AL 31.12 2014	AL 31.12 2015	AL 31.12.2016	AL 31.12 2017	AL 31.12. 2018	AL 31.12 2019
Posizioni Dirigenziali	23	21	21	21	22	21	20	20	19	19
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	23	21	21	21	22	21	20	20	19	19
Categoria Ds	58	55	53	51	51	51	49	50	48	48
Categoria D	68	68	69	68	67	68	68	66	64	63
Categoria C	57	57	57	57	56	55	56	55	55	52
Categoria Bs	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
Categoria B	7	9	9	9	9	9	9	9	8	10
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	193	192	191	188	186	185	185	183	178	174
TOTALE	216	213	212	209	208	206	205	203	197	193

L’articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della propria dotazione organica e l’eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate.

La dotazione organica dell’Agenzia di 227 unità, approvata dalla Regione Umbria con DGR n. 646/2016, comprende 28 posizioni dirigenziali e 199 posizioni non dirigenziali. Allo scopo di illustrare la composizione delle risorse umane dell’Agenzia, si presenta un’analisi qualitativa e quantitativa del personale in servizio.

Alla data del 31 dicembre 2019, i dipendenti di ruolo a tempo indeterminato in questa Agenzia sono n. 193, di cui n. 19 di qualifica dirigenziale e n. 174 di qualifica non dirigenziale, così composti:

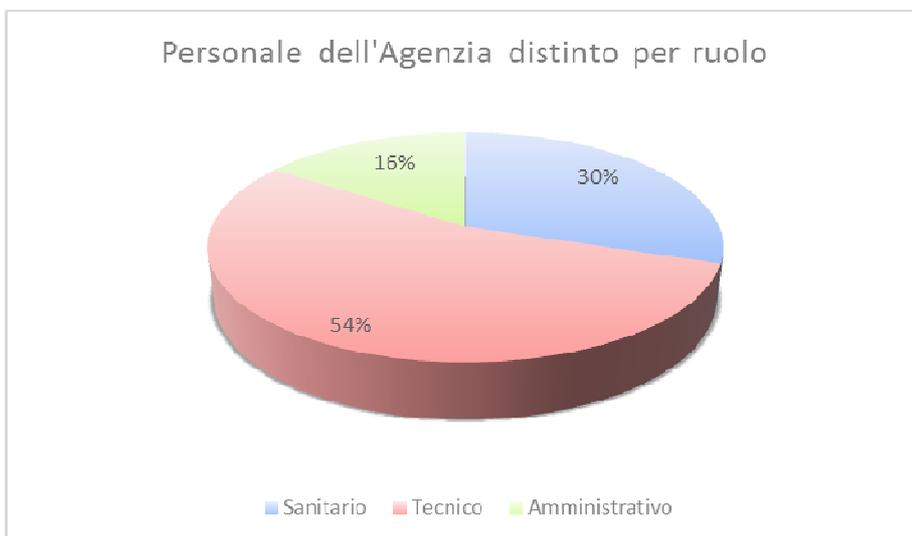
Tabella 6)

DIPENDENTI PER RUOLO	Comparto	Dirigenza	Totali
Sanitario	45	13	58
Tecnico	100	5	105
Amministrativo	29	1	30
TOTALI	174	19	193

Si rileva che ad oggi l’Agenzia ha un numero di personale inferiore alle 200 unità, consistenza corrispondente ai primi anni di esistenza dell’Agenzia stessa.

Essendo l’Agenzia un Ente tecnico/strumentale della Regione, si può chiaramente percepire dal grafico sottostante come il personale dipendente appartenga principalmente ai ruoli tecnico e sanitario.

Grafico 1)



Nello specifico, la composizione del personale dirigente e del comparto è così ripartita:

Grafico 2)

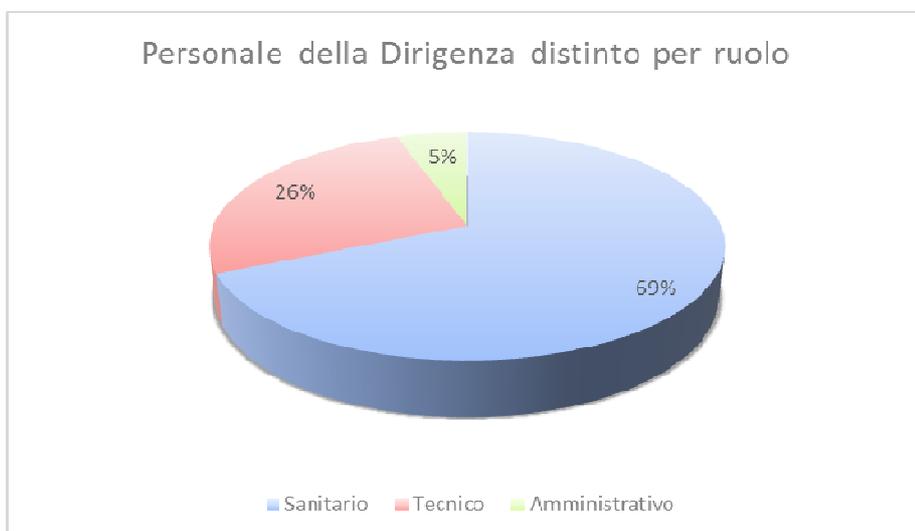
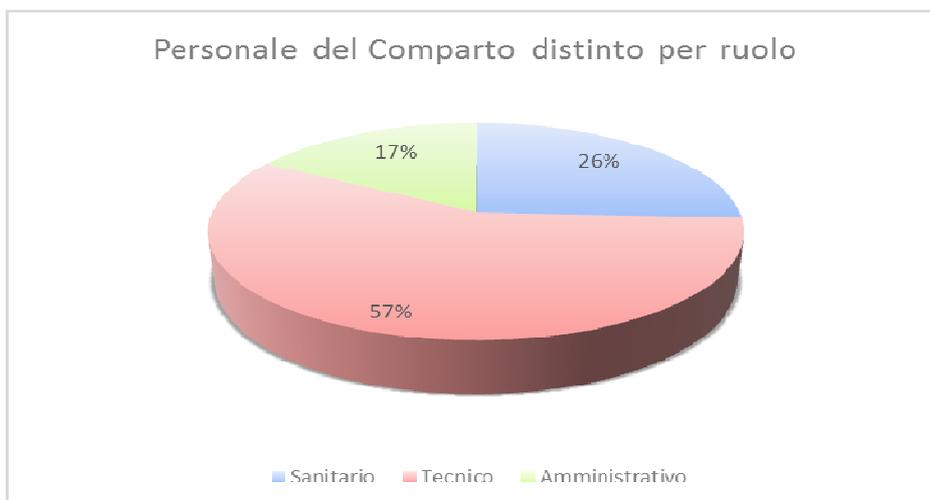


Grafico 3)



Alla data del 31 dicembre 2019, la consistenza del personale di Arpa Umbria, rispetto alle posizioni previste ed autorizzate dalla Regione Umbria con propria DGR n. 646/2016, è la seguente:

Tabella 7)

DOTAZIONE ORGANICA di ARPA UMBRIA RICOPERTA al 31/12/2019				
	POSIZIONI PREVISTE IN D.O.	POSIZIONI RICOPERTE DA PERSONALE DI RUOLO A TEMPO INDETERMINATO	POSIZIONI VACANTI	POSIZIONI IN SOVRANNUMERO
Posizioni Dirigenziali	28	19	9	0
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI	28	19	9	0
Categoria Ds	50	48	2	0
Categoria D	80	63	17	0
Categoria C	57	52	5	0
Categoria Bs	3	1	2	0
Categoria B	9	10		1*
TOTALE POSIZIONI COMPARTO	199	174	26	1
TOTALI	227	193	35	1

Con l'assunzione obbligatoria di un'unità di cat. B – operatore telefonico – centralinista non vedente, avvenuta con decorrenza 1 dicembre 2019, a seguito di avviamento numerico effettuato da ARPAL, ad oggi si può verificare una unità soprannumeraria di cat. B, che in termini di bilancio è chiaramente superata dalla vacanza di n. 2 unità di cat. Bs, pertanto i posti vacanti effettivi in carico a questa Agenzia alla data del 31.12.2019 corrispondono a 34 unità. Quello che si evidenzia maggiormente, invece, rispetto alle posizioni previste in passato si evidenzia la forte carenza di personale di categoria D.

Va tuttavia segnalato che, nel frattempo, dalla data intercorsa fra il 31 dicembre 2019 e la data di redazione del presente Piano, si rileva da una parte l'assunzione di n. 2 unità di cat. D e dall'altra una ulteriore cessazione di n. 1 unità di cat. D nei primi giorni dell'anno. Pertanto, rispetto alle 194 unità presenti ad oggi viene eseguita una ulteriore ricognizione in base all'effettivo numero di risorse in servizio rispetto al tempo pieno, attraverso il calcolo del F.T.E. (*Full Time Equivalent*).

Rilevato che, come disposto dalle linee di indirizzo richiamate, *il fabbisogno deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente*, la parametrizzazione della forza lavoro in Arpa Umbria, secondo il calcolo del F.T.E., ad oggi è la seguente:

Tabella 8)

TOTALE UNITA'	Unità da Dotazione Organica	Unità presenti al gennaio 2020	Unità effettive da F.T.E.
	227	194	175,18

Lo scostamento rilevante fra il numero delle unità presenti in servizio nel mese in corso (194) e la quantificazione effettiva della forza lavoro, derivante dall'indice FTE (175,18), non può più consentire a questa Agenzia di portare avanti la propria mission e gli obiettivi istituzionali assegnati con la continuità finora garantita.

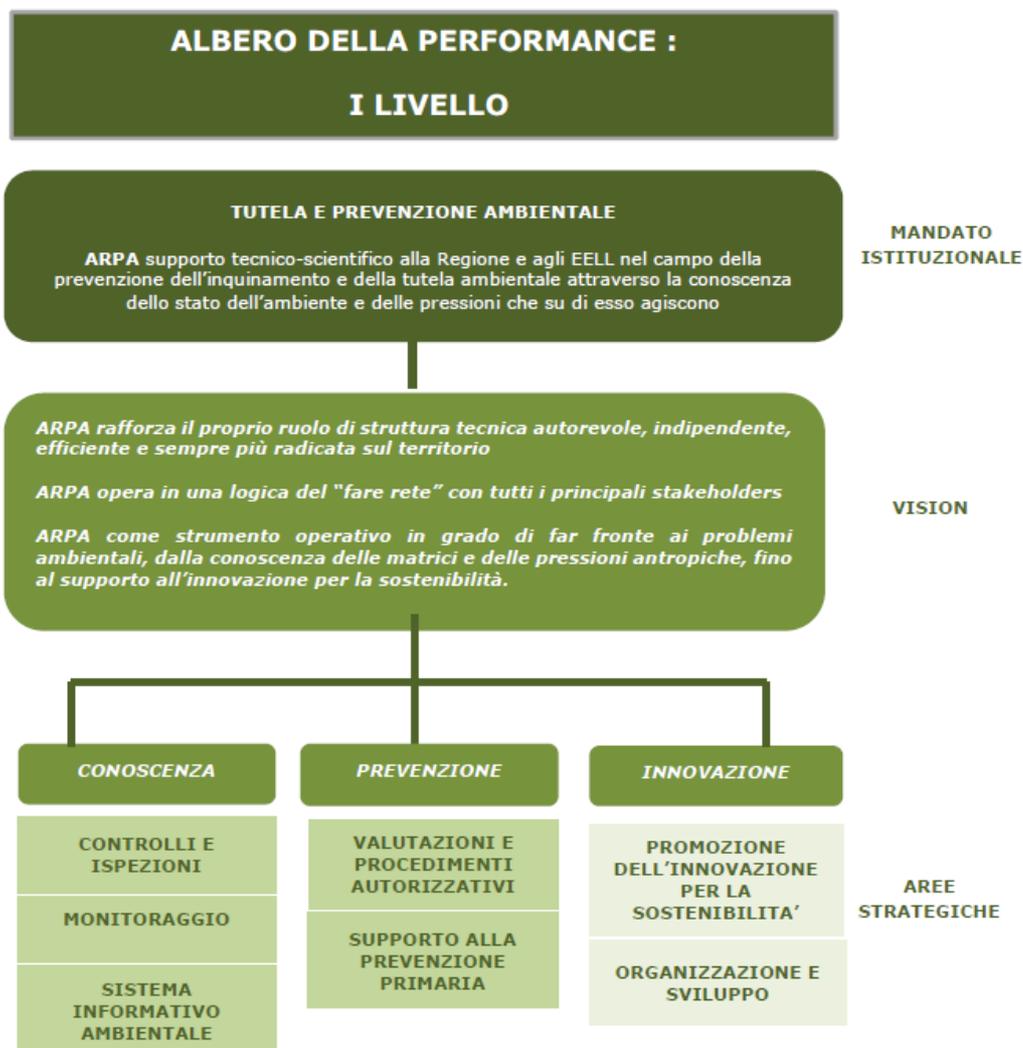
A conferma di tutto quanto sopra espresso, oltre al personale di ruolo a tempo indeterminato evidenziato in Tabella 8), tra le risorse umane dell'Agenzia si rilevano inoltre n. 2 unità di personale in posizione di comando provenienti da altri Enti (Regione Lazio, Arpa Calabria) e si è reso immediatamente necessario provvedere a bandire nel contempo avvisi di comando, per n. 2 unità ulteriori, sia per il comparto sia per la dirigenza proprio per coprire urgentemente talune esigenze indifferibili di servizio.

05 . ANALISI FABBISOGNI 2020/2022 E PIANO DELLE PERFORMANCE

L'analisi dei fabbisogni ha preso in considerazione quanto previsto dalle funzioni attribuite ad ARPA Umbria dalla prima Legge nazionale, istitutiva delle Agenzie di Protezione Ambientale, n. 61/1994, cui è seguita la Legge n. 9/1998 della Regione Umbria, nonché tutte le modifiche apportate, fino alla Legge n. 132/2016, istitutiva del più ampio Sistema Nazionale delle Agenzie Regionali di Protezione Ambientale.

Anche alla luce di queste normative, nelle more della definizione del Piano triennale 2020/2022 entro il 31 gennaio 2020, è stato definito anche il precedente Piano triennale delle Performance 2019/2021, adottato con DDG n. 48 del 31 gennaio 2019, nel quale venivano definite le attività afferenti i "macro-campi" d'intervento funzionali alla Tutela e alla Prevenzione Ambientale e da cui discende quindi la Programmazione Strategica 2019/2021 distinta nei tre "macro-campi" di intervento (CONOSCENZA – PREVENZIONE – INNOVAZIONE), che si possono così schematizzare:

Tabella 9)



Le principali funzioni/attività agenziali afferenti ad ognuna delle Aree strategiche dell'Albero della Performance di ARPA Umbria si possono desumere dal seguente schema:

AREE STRATEGICHE	FUNZIONI / ATTIVITÀ AGENZIALI
CONTROLLI E ISPEZIONI	Attività ARPA in materia di: <ul style="list-style-type: none"> ▪ controlli e ispezioni in aziende/impianti a grosso impatto ambientale soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e/o Valutazione Impatto Ambientale (VIA) ▪ controlli in aziende AUA ▪ controlli in aziende non AIA/ non AUA ▪ attività di vigilanza - intesa come controllo sulle componenti/matrici ambientali ▪ gestione degli esposti e delle emergenze ambientali.
MONITORAGGIO	Attività di ARPA afferenti a: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rete regionale di monitoraggio delle acque (superficiali e sotterranee) finalizzata alla valutazione dello stato di qualità ambientale dei fiumi, laghi, nonché alla valutazione della balneazione e della vita dei pesci; ▪ Rete regionale di monitoraggio dell'aria finalizzata alla valutazione dello stato di qualità dell'aria; ▪ Monitoraggio dei pollini e rete dei licheni; ▪ Campagne di monitoraggio degli agenti fisici (rumore, NIR, IR)
SISTEMA INFORMATIVO AMBIENTALE	Definizione, costruzione e popolamento del Sistema Informativo Ambientale di ARPA. Sono dunque le attività di riordino e riprogettazione delle banche dati dell'agenzia finalizzate alla conoscenza integrata dello stato di qualità delle principali componenti ambientali (acqua, aria, suolo, sottosuolo), nonché alla costruzione di flussi informativi.
VALUTAZIONE E PROCEDIMENTI AUTORIZZATIVI	Attività di ARPA afferenti al supporto tecnico alla Regione e agli EELL per i procedimenti di autorizzazione e valutazione ambientale, ovvero: <ul style="list-style-type: none"> ▪ gestione istruttorie in materia di AIA ▪ rilascio pareri per i procedimenti in materia di VIA ▪ emissione pareri in materia di AUA ▪ redazione pareri in materia di procedimenti di bonifiche regionali ▪ redazione pareri in materia di VAS ▪ emissione pareri per il rilascio di autorizzazioni all'installazione e all'esercizio di elettrodotti e impianti di telecomunicazione ▪ emissione pareri in materia di rumore
SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA	Attività analitica di tipo sanitario (acque potabili, alimenti, ecc.), attività tecnica e operativa inerente la tematica Ambiente e Salute, volta all'integrazione e al coordinamento tra le politiche ambientali e sanitarie.
PROMOZIONE DELL'INNOVAZIONE PER LA SOSTENIBILITA'	Attività agenziale di R&S, realizzata attraverso la definizione e lo sviluppo di Progetti a carattere nazionali ed internazionale in materia di Ambiente - Sviluppo Sostenibile - Economia Circolare
ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	Funzioni e attività agenziali di natura gestionale, amministrativa, economico-finanziaria, giuridico e tecnologica, cosiddette "trasversali", ovvero di supporto sia all'organizzazione e al funzionamento interno di ARPA, che allo svolgimento dell'attività tecnica e operativa agenziale, in un'ottica di innovazione manageriale.

Conseguentemente, definita la programmazione strategica, preso atto della Dotazione Organica ricoperta alla data del 31.12.2019 e della quantificazione della presenza effettiva in servizio (FTE), l'obiettivo di questa Agenzia è quello di determinare, con il Piano triennale dei fabbisogni 2020/2022, un

progressivo incremento del personale in modo da poter continuare ad espletare le proprie funzioni, tendendo per quanto possibile, in coerenza con gli obiettivi aziendali e con i vincoli in materia di bilancio e di contenimento della spesa del personale, al completamento della dotazione organica complessiva di 227 unità quale obiettivo ottimale. Obiettivo che sarà raggiunto definendo fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, con l'individuazione delle vere professionalità infungibili, attraverso un confronto periodico fra il Direttore Generale ed i Responsabili delle Strutture agenziali di Staff e di Linea, per una puntuale programmazione del bisogno effettivo di risorse umane, in coerenza con i risultati attesi, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, basata sull'analisi di diversi fattori:

- input della produzione, attraverso la standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi;
- valutazione delle professionalità presenti e mancanti, ipotizzando, all'occorrenza, soluzioni di conversione professionale.

L'individuazione di indicatori e parametri consente di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i fabbisogni dell'Agenzia attraverso l'analisi dei processi da gestire, basata sul confronto tra attività, settori di attività, tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, che consentano la definizione di modelli standard di fabbisogno di personale.

Nella DDG 48/2019 di adozione del Piano della Performance 2019/2021, sulla base delle attività programmate ai fini dell'espletamento della mission istituzionale dell'Agenzia, sono state definite le professioni e le relative competenze professionali necessarie, individuate in accordo con i Dirigenti Responsabili delle Strutture Agenziali, che hanno quantificato i propri bisogni in termini di forza lavoro e risorse umane.

Si ribadisce che quanto sopra esposto rappresenta il presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Ad oggi è in corso di perfezionamento l'aggiornamento del Piano Performance precedente, che sarà adottato entro il 31 gennaio 2020 quale Piano Triennale 2020/2022 delle Performance di questa Agenzia.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, strettamente collegato al Piano della Performance agenziale, mira così a potenziare essenzialmente le Macro-Aree strategiche della Conoscenza e della Prevenzione, rispetto a tutte le aree di afferenza:

- Controlli e Ispezioni
- Monitoraggio
- Sistema Informativo Ambientale
- Valutazioni e Procedimenti Autorizzativi
- Supporto alla Prevenzione Primaria

A seguito delle prime assunzioni conseguenti l'attuazione del piano assunzionale stralcio 2019, ad oggi, nelle more della revisione dell'Assetto Organizzativo, si intende essenzialmente continuare con il potenziamento delle risorse umane nelle sedi territoriali dell'Agenzia, nel rispetto della Legge istitutiva e delle funzioni e dei compiti demandati all'Agenzia dalla normativa nazionale e regionale.

06 . VINCOLI ASSUNZIONALI

I vincoli normativi di carattere economico/finanziario cui è sottoposta questa Amministrazione, prima di procedere a qualsivoglia reclutamento attraverso l'adozione del Piano triennale ed annuale di fabbisogni di personale, si riassumono in:

- **Equilibrio di bilancio (Art. 1, comma 471, della L. n. 190/2014 Art. 1, comma 710 e ss. della Legge 28 dicembre 2015, n. 208).**

A norma di quanto disposto dall'art. 13 della Legge Istitutiva di Arpa Umbria, in quanto Ente Strumentale della Regione Umbria, e come riportato nel Regolamento di Organizzazione, anche quest'ultimo sottoposto ad approvazione della Giunta Regionale, si attesta che:

- con DDG 215 del 24.05.2019 è stato adottato il *Bilancio di esercizio 2018, trasmesso alla Regione Umbria per la successiva approvazione con nota PEC del 12.06.2019*
- con DDG 505 del 21.12.2018 questa Agenzia ha adottato il *Bilancio Preventivo Economico annuale 2019 e il Bilancio Pluriennale di previsione 2019/2021*, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 340 del 25.03.2019;
- con DDG 460 del 22.11.2019 questa Agenzia ha adottato il *Bilancio Preventivo Economico annuale 2020 e il Bilancio Pluriennale di previsione 2020/2020*, trasmesso per l'approvazione alla Giunta Regionale nota PEC 22081/2019;

Per l'anno 2018, nella Relazione al *Bilancio di Esercizio* il Direttore Generale *rileva un saldo complessivo positivo indicativo di una minore spesa complessiva rispetto al massimo consentito dalla norma*, che nella tabella riportata a pagina 53 del documento equivale a -122.990,41 euro, e pertanto viene attestato il rispetto dei vincoli complessivi di spesa dell'esercizio 2018, di cui al D.L. 90/2014 e alla Legge Regionale n. 4/2016.

Tra i vincoli imposti si evidenzia che Arpa Umbria, in quanto in regime di contabilità economico-patrimoniale, pur essendo ente strumentale della Regione Umbria, non rileva fra i propri adempimenti la definizione del *Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio* da trasmettere al MEF – RGS, il cui Decreto del 9 dicembre 2015, all'art.1, c.2, dispone che *“Gli organismi e gli enti strumentali delle Regioni [...] in contabilità finanziaria adottano in Piano degli indicatori [...]”*, in quanto ad oggi non è stato adottato, dal MEG-RGS, l'apposito schema/documento cui devono sottostare gli Enti del SSN di cui al Titolo II, D.L.gs. 118/2011.

E ancora che, pur applicando i Contratti Collettivi del Servizio Sanitario Nazionale, sia per il personale dirigente (CCNL Dirigenza SPTA) sia per il personale di qualifica non dirigenziale (CCNL Comparto sanità), questa Agenzia non rientra fra gli Enti del Servizio Sanitario Regionale della Regione Umbria.

- **Rideterminazione della dotazione organica nell'ultimo triennio (articolo 6, commi 3 e 6, D. Lgs. n. 165/2001).**

Le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni* vincolano le Pubbliche Amministrazioni ad un concetto nuovo di Dotazione Organica, basato cioè sulla ricostruzione dell'organico attribuendo allo stesso un valore finanziario attraverso la sommatoria del valore economico di spesa delle posizioni esistenti, e non solo in termini di unità teoriche di personale, come risultanti dall'ultima dotazione organica approvata con D.G.R. 646/2016. Successivamente, con DDG n. 92 del 10.03.2017, adottata ai sensi dell'art.6, c.3, D. Lgs. 165/2001, è stata rideterminata l'ultima Dotazione Organica di Arpa Umbria, per il triennio 2017/2019.

- **Attestazione dell'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza (articoli 6 comma 1 e 33 del D.Lgs n. 165/2001 art. 2, c. 1 e 3 del D.L. 101/2013, convertito con L. 125/2013 (che ha modificato l'art. 2, c. 11 del D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012).**

Alla data del 31.12.2019 risultano vacanti 34 unità totali rispetto alla Dotazione Organica teorica dell'Agenzia approvata con D.G.R. 646/2016. In un'ottica di riorganizzazione aziendale che il nuovo Direttore Generale presenterà alla Giunta Regionale dell'Umbria, solo successivamente i Dirigenti delle

strutture agenziali potranno effettuare una ricognizione reale delle posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero o in eccedenza, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s. m. e i..

- **Contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (Art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006).**

Premesso che per gli anni 2017 e 2018 la spesa sostenuta per il personale di Arpa Umbria rientra nel limite del tetto massimo, calcolato sulla media di spesa triennale 2011/2013 agli atti, secondo quanto disposto dal c. 557- quater dell'art.1, L.296/2006, inserito dall'art.3, c.5-bis del D.L.90/2014 coordinato con la Legge di conversione n. 114/2014, ancorché il Bilancio 2019 non sia stato consuntivato, ad oggi si può presumere lo stesso andamento.

- **Certificazione dei crediti (articolo 27, 37 DL 66/2014).**

L'Agenzia ha attivato la certificazione telematica dei crediti ai sensi del D.L.66/2014 e s. m. e i..

- **Ricollocazione del personale delle Province – Aree Metropolitane (commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 comma 234 L. 28 dicembre 2015, n. 208).**

La ricollocazione del personale ex Aree Vaste è stata conclusa nell'anno 2017, per complessive 3 unità. Tale trasferimento è stato effettuato totalmente a carico del bilancio dell'Agenzia, non beneficiando infatti di apposito trasferimento di finanziamenti.

- **Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 del D. Lgs. 198/2006).**

Con DDG n. 133 del 26.03.2018 è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" il quale ha predisposto il "*Piano Triennale 2019/2021 delle azioni positive in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni*" fatto proprio da questa Agenzia con DDG 465 del 26.11.2019;

- **Piano della Performance (Art. 10 D.lgs. 150/2009).**

Con DDG n. 48/2019 è stato adottato il Piano della Performance 2019/2021 di questa Agenzia. Alla data di redazione del presente documento è in corso di definizione il Piano Triennale 2020/2022, da adottarsi entro il 31 gennaio 2020 come disposto dalla vigente normativa.

- **Limite di spesa per personale con contratti a tempo determinato, con convenzioni, co.co.co. (Art. 9, comma 28, DL n. 78/2010, convertito con L n.122/2010).**

Questa Agenzia, nelle more della definizione del Bilancio di esercizio 2019, può presumere ad oggi che la spesa 2019 per il personale utilizzato con forme di lavoro flessibile rispetta il limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, secondo quanto disposto dalla normativa in materia.

- **Assunzioni obbligatorie**

L'Agenzia è in regola con le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68 del 12 marzo 1999, e al 31 dicembre 2018 non presenta scoperture, come risulta dal prospetto informativo del personale in servizio (L. 68 del 12/3/99 - D.M. 2 Novembre 2010) inviato in data 16 gennaio 2019.

A seguito delle cessazioni dell'anno 2019, sono state programmate nel corso del triennio 2019/2021 procedure di reclutamento per assunzioni in servizio di unità di personale appartenente a tale categoria, di cui attualmente è attivo un bando di concorso per una unità di cat. D – Tecnico della Prevenzione, come già data comunicazione all'Ufficio Specialistico dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro dell'Umbria.

Nel corso del 2019 inoltre, la stessa ARPAL ha proceduto all'avviamento numerico per la figura di centralinista non vedente per questa Agenzia, a seguito della cessazione dell'operatore nel dicembre 2018, pertanto ad oggi non si presume la scoperta di altre figure ascrivibili a tale obbligatorietà.

Tuttavia, entro il 31 gennaio 2020, questa Agenzia procederà ad effettuare le comunicazioni obbligatorie per legge, tra le quali rientra anche il Prospetto Riepilogativo per le coperture delle quote d'obbligo.

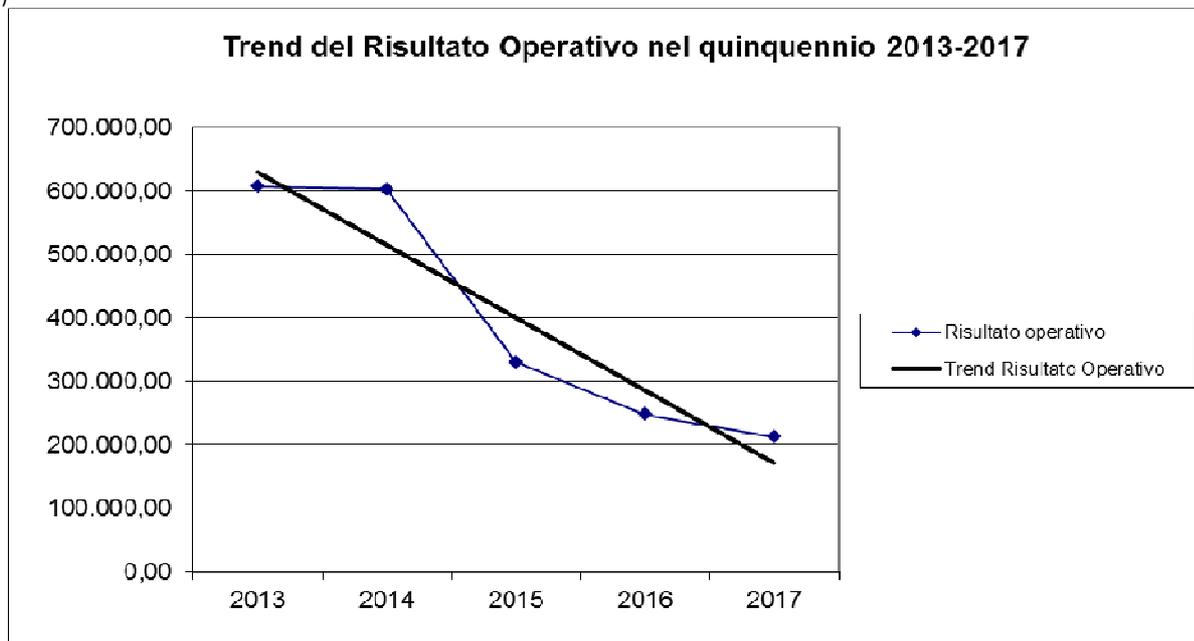
07. RISORSE FINANZIARIE E ANDAMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Nella sua qualità di Ente Strumentale della Regione Umbria, l’Agenzia è tenuta a rispettare gli indirizzi della Giunta Regionale in tema di gestione e spesa per il personale.

L’ultimo Bilancio d’Esercizio approvato dalla Regione Umbria - Bilancio d’Esercizio 2017 approvato con DGR 1460/2018 – evidenzia l’andamento della gestione economico finanziaria.

Il risultato operativo dell’ultimo quinquennio è riportato di seguito:

Grafico 4)



Il risultato operativo è relativo alla sola gestione caratteristica e prescinde pertanto dalle componenti reddituali finanziarie, non caratteristiche, straordinarie e fiscali.

La flessione del risultato operativo prosegue, in linea con la tendenza dell’ultimo quinquennio, ma il valore positivo evidenzia una situazione economicamente sana in quanto l’attività tipica dell’Agenzia riesce a creare un valore della produzione maggiore di quanto siano i costi di sola produzione.

Situazione economico-finanziaria

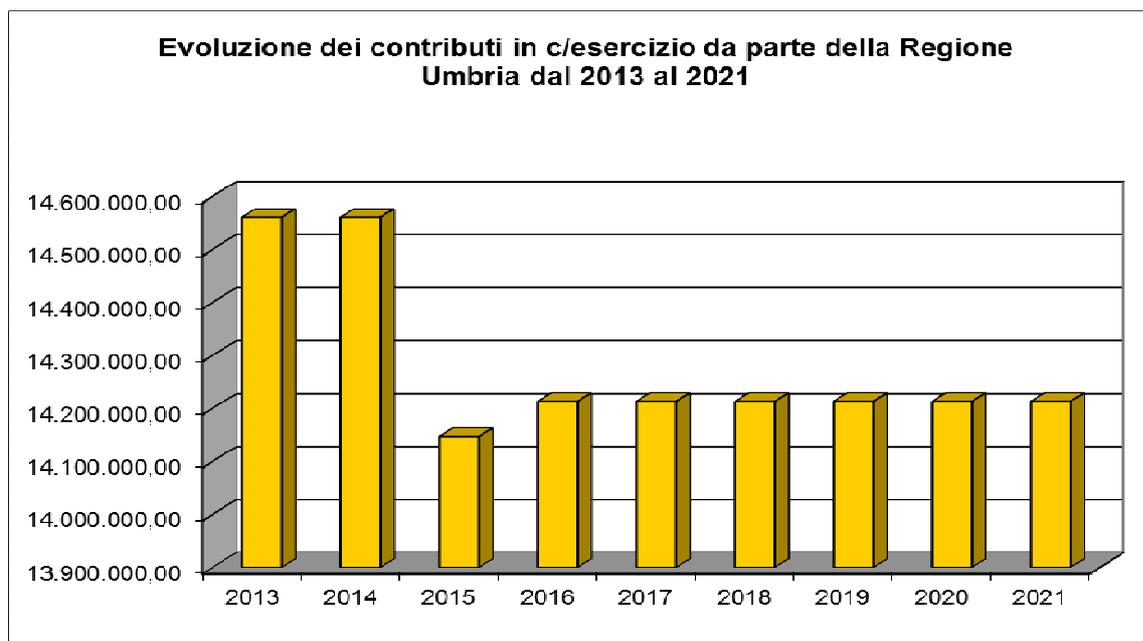
La situazione economico-finanziaria dell’Agenzia per l’anno 2018 e per il triennio 2019/2021 permane buona dal punto di vista degli equilibri di bilancio nonché in termini finanziari, come si evince dal “*Bilancio Preventivo Economico annuale 2019 e il Bilancio Pluriennale di previsione 2019/2021*” approvato dalla Giunta Regionale con propria DGR n. 340 del 25.03.2019.

Ai sensi della Legge Regionale 9/1998 istitutiva di Arpa Umbria (modificata dalle Leggi Regionali 17/2001, 29/2007, 4/2011 e 10/2015), sono individuate le seguenti fonti di finanziamento per l’Agenzia:

- Quota del Fondo Sanitario Regionale da destinare alle attività istituzionali obbligatorie;
- Contributi integrativi annuali dalla Regione, dalle Aziende Sanitarie Locali e da altri enti pubblici;
- Risorse rinvenienti da Aziende Sanitarie Locali e di enti pubblici e proventi dovuti dai soggetti privati;
- Risorse derivanti dalla partecipazione a progetti regionali, nazionali ed europei;
- Ogni altra eventuale risorsa, quali atti di liberalità e rendite patrimoniali.

In particolare modo si evidenzia, attraverso il seguente grafico, la quota del Fondo Sanitario Regionale - erogata ad Arpa Umbria e destinata al funzionamento della stessa - pari ad € 14.213,516 per il triennio 2019/2021, così come si evince anche dallo stesso Bilancio Preventivo 2019/2021 di cui alla DGR 340/2019, ed il suo andamento a partire dall'esercizio 2013:

Grafico 5)



Sulla base di tali tipologie di fonti, l'Agenzia pone in essere la propria attività istituzionale con un Valore della produzione previsto per il prossimo triennio di seguito evidenziato:

Tabella 11)

VALORE DELLA PRODUZIONE	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
Contributi in c/esercizio	14.978.016	14.543.367	14.543.367
Rettifica contributi c/esercizio per destinazione ad investimenti	0	0	0
Concorsi, recuperi e rimborsi	160.400	30.000	30.000
Quota contributi in c/capitale imputata nell'esercizio	1.150.000	1.005.000	1.005.000
Altri ricavi e proventi	701.958	500.000	500.000
	16.990.374	16.078.367	16.078.367

Tali risorse saranno essenzialmente destinate alla copertura dei costi di funzionamento dell'Agenzia:

Tabella 12)

COSTI DELLA PRODUZIONE	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
Acquisti di beni	488.450	400.000	400.000
Acquisti di servizi non sanitari	3.058.604	2.511.087	2.511.087
Manutenzione e riparazione	1.381.620	1.250.000	1.250.000
Godimento di beni di terzi	396.279	310.000	310.000
Costi del personale	9.021.012	9.021.012	9.021.012
Oneri diversi di gestione	480.680	640.000	640.000
Ammortamenti	1.610.300	1.375.868	1.375.868
Accantonamenti	6.195	0	0
	16.443.140	15.507.967	15.507.967

I dati evidenziati nelle Tabelle sono rilevabili anche dal Piano Triennale 2019/2021 della Performance di Arpa Umbria, oltre che dal Documento di Programmazione Economico Finanziaria dello stesso triennio.

Andamento della spesa per il personale:

Il concetto di spesa per il personale è un aggregato a “geometria variabile”, in quanto per ciascun vincolo opera un diverso aggregato di spesa di personale, in relazione alle finalità perseguite dalle norme (Corte dei Conti, Sezioni riunite, 27/2011).

La Legge 27 dicembre 2006, n.296, all’art.1, c. 557, dispone che “*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la **riduzione** delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia ...*”

Il Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che al comma 5-bis introduce il comma 557-quater dell’art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n.296, il quale dispone che “*decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento** delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”.

Entro tali vincoli anche Arpa Umbria è chiamata ad operare.

Nel presente paragrafo viene resa nota sia la spesa di personale intesa quale quella risultante dal Conto Economico dei Bilanci d’esercizio consuntivi, così come approvati dalla Regione Umbria nel corso degli anni, sia quella calcolata sulla base dei predetti commi 557 e 557-quater.

Nel periodo 2011-2017, partendo dai dati di bilanci d’esercizio, già chiuso ed approvato per ciascuno degli anni indicati, emergono i seguenti valori:

Tabella 13)

SPESA PER IL PERSONALE (dati di consuntivo 2011-2017)							
anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTALE COSTO PERSONALE	9.622.804,91	9.134.254,53	9.162.484,28	9.124.182,64	9.112.524,73	9.102.473,65	8.979.347,17

Con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, di cui all’art.1, c. 557-quater, L.114/2014, lo stesso tetto ammonta ad € 9.306.514,57, e come si evince dalla tabella 13) la spesa per il personale di Arpa Umbria negli esercizi successivi ha rispettato tale limite.

Oltre alla spesa di personale, si può formulare un “giudizio” sulla salute di Arpa Umbria, attraverso la rielaborazione dei bilanci che consente un’analisi dell’andamento economico, della situazione patrimoniale e finanziaria, attraverso degli indicatori (Indici). L’analisi di bilancio attraverso la tecnica degli indici è condotta mediante l’elaborazione di determinati rapporti che sono istituiti tra le diverse grandezze rappresentante in bilancio

Gli indici che si prendono a riferimento sono:

- incidenza complessiva Costo del Personale rispetto al Costo della Produzione;
- incidenza complessiva Costo del Personale rispetto al Fondo Sanitario Regionale

Rispetto all'andamento della spesa del personale, si rileva un tendenziale decremento, la cui incidenza complessiva rispetto al Costo della Produzione e al Fondo Sanitario Regionale, a consuntivazione, è evidenziata nella tabella che segue, in base agli indici di composizione dove il costo del personale, diversamente da quanto prima richiamato, comprende anche altre voci del bilancio di esercizio, quali IRAP, ecc.

Tabella 14)

INDICI DI COMPOSIZIONE (sulla base dei consuntivi approvati)				
	ANNO 2016		ANNO 2017	
Incidenza % Costi del Personale su Costi della Produzione	<u>9.834.209</u> 15.026.874	= 65,44%	<u>9.795.879</u> 15.577.538	= 62,88%
Incidenza % Costi del Personale su Fondo Sanitario Regionale	<u>9.834.209</u> 14.213.516	= 69,19%	<u>9.795.879</u> 14.213.516	= 68,92%

Ad oggi, il bilancio d'esercizio per l'anno 2018 è in corso di adozione quindi, per gli anni 2018 e 2019 i dati di riferimento sono quelli del Bilancio Economico Preventivo, che non possono pertanto essere confrontati con i dati da Bilancio Economico Consuntivo, che si renderanno certi soltanto ad avvenuta approvazione:

Tabella 15)

INDICI DI COMPOSIZIONE (sulla base dei rispettivi Bilanci di Previsione)				
	ANNO 2018		ANNO 2019	
Incidenza % Costi del Personale su Costi della Produzione	<u>9.963.481</u> 16.975.556	= 58,69%	<u>10.203.588</u> 17.344.148	= 58,83%
Incidenza % Costi del Personale su Fondo Sanitario Regionale	<u>9.963.481</u> 14.213.516	= 70,10%	<u>10.203.588</u> 14.213.516	= 71,79%

08. SPESA POTENZIALE MASSIMA

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A., di cui al Decreto del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, hanno introdotto elementi significativi volti a realizzare il superamento del tradizionale concetto di Dotazione Organica.

La precedente definizione di Dotazione Organica rappresentava una situazione statica, fissa, un punto di partenza per la programmazione dei fabbisogni di personale necessaria alle amministrazioni per individuare i propri assetti organizzativi sulle scelte da percorrere in funzione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Le modifiche apportate dal D. Lgs. 75/2017 all'art.6 D. Lgs. 165/2001 individuano invece nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale (PTFP) lo *strumento strategico* per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP, rilevando realmente le effettive esigenze, diventa lo *strumento programmatico*, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Si prevede in particolare di ricostruire l'organico di ciascuna amministrazione attribuendo allo stesso un valore finanziario attraverso la sommatoria del valore economico di spesa delle posizioni esistenti, come risultanti dall'ultima dotazione organica approvata.

L'onere finanziario teorico di ciascuna posizione è dato dal trattamento economico fondamentale della categoria/area di riferimento. 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 per il comparto e per l'area della dirigenza, secondo i vigenti CCNL di riferimento. Inoltre per i dirigenti del ruolo sanitario è stato considerato il costo medio dell'indennità di esclusività.

Tutti i costi elencati nella *Tabella 16)* che segue, sono già comprensivi degli oneri sociali e fiscali:

Tabella 16)

VALORE FINANZIARIO DI SPESA DEL PERSONALE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE		
Categoria	CCNL di riferimento	Costo cessazione/assunzione
Dirigenza - ruolo Sanitario	CCNL Dirigenza SPTA 06.05.2010	77.510,95
Dirigenza - ruoli P.T.A.	CCNL Dirigenza SPTA 06.05.2010	58.985,16
Comparto - cat. DS	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	35.183,24
Comparto - cat. D	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	32.532,87
Comparto - cat. C	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	29.861,68
Comparto - cat. BS	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	27.969,43
Comparto - cat. B	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	26.440,33
Comparto - cat. A	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	24.953,48

Come precisato nelle Linee di indirizzo il valore finanziario complessivo costituisce, quindi, il limite di spesa potenziale massima per qualsiasi rimodulazione della dotazione organica in coerenza con i fabbisogni occupazionali programmati, fermi restando il limite delle facoltà assunzionali derivanti dalla legislazione vigente e il tetto di spesa di cui all' art. 1, comma 557 - quater della Legge n. 114/2014, pari ad € 9.306.514,57.

Per Arpa Umbria la Spesa Potenziale Massima, in riferimento alla Dotazione organica di cui alla DGR 646/2016, si estrinseca nella Tabella 17) seguente:

Tabella 17)

SPESA POTENZIALE MASSIMA ARPA UMBRIA - DPCM DFP 9 MAGGIO 2018 LINEE GUIDA PER LE P.A.			Unità previste da D.O. - Assetto Organizzativo	SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA D.O.
Categoria	CCNL di riferimento	Costo cessazione/assunzione		
Dirigenza - ruolo Sanitario	CCNL Dirigenza SPTA 06.05.2010	77.510,95	15	1.162.664,25
Dirigenza - ruoli P.T.A.	CCNL Dirigenza SPTA 06.05.2010	58.985,16	13	766.807,08
TOTALE POSIZIONI DIRIGENZIALI			28	1.929.471,33
Comparto - cat. DS	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	35.183,24	50	1.759.162,00
Comparto - cat. D	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	32.532,87	80	2.602.629,60
Comparto - cat. C	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	29.861,68	57	1.702.115,76
Comparto - cat. BS	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	27.969,43	3	83.908,29
Comparto - cat. B	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	26.440,33	9	237.962,97
Comparto - cat. A	CCNL Comparto Sanità 21.05.2018	24.953,48	0	-
TOTALE POSIZIONI COMPARTO			199	6.385.778,62
TOTALE VALORE FINANZIARIO SPESA POTENZIALE MASSIMA ARPA UMBRIA - AL GENNAIO 2020			227	8.315.219,95

Questa Agenzia quindi, nei propri atti di pianificazione triennale dei fabbisogni, dovrà tener conto sia del personale al momento in servizio sia del personale assumibile con la programmazione, che sarà dinamica e variabile, a seconda dei movimenti che intervengono sul personale anche a seguito dalle leggi in materia pensionistica che ad oggi non permettono di avere una visione certa per quanto concerne le uscite dal servizio.

09. CAPACITA' ASSUNZIONALI

Stabilita la determinazione dell'imponibile di spesa sul quale determinare il budget assunzionale calcolato applicando la percentuale di "turn over" secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione, si può appurare che il **c.5, art.3, D.L. 90/2014**, già illustrato al paragrafo 02, ha subito nel corso degli anni alcune modifiche rilevanti, che di seguito si riportano.

Con l'introduzione dell' **art. 1, c.228, Legge 208/2015**, le Amministrazioni Pubbliche per gli anni 2016, 2017 e 2018 potevano *"procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"*, pertanto per il reclutamento ordinario di detto personale la percentuale è stata ampiamente ridotta, mentre il turno over per il personale di qualifica dirigenziale e la percentuale destinata ai processi di mobilità del personale degli Enti di Area Vasta destinato a funzioni non fondamentali, rimaneva ferma come stabilita dall'art.3, c.5, D.L. 90/2014 convertito con modificazioni nella Legge 114/2014. Da questo periodo in poi si è dovuto così operare ad un calcolo delle capacità assunzionali separate, per ciascuno dei tre contingenti fin qui richiamati.

Di seguito, la **Legge 205/2017, all'art. 1, c. 563** detta disposizioni particolari per le Agenzie Regionali di Protezione Ambientale, che vanno a modificare quanto disposto dall'art.3, c. 5-quater, D.L. 90/2014. Nello specifico dispone che *"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, in relazione a quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge 28 giugno 2016, n. 132, e nelle more dell'adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'articolo 9, comma 3, della medesima legge, le regioni, valutata prioritariamente l'assegnazione temporanea di proprio personale, possono 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. A tale fine, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni delle assunzioni, le predette agenzie determinano annualmente i fabbisogni e i relativi piani occupazionali da sottoporre all'approvazione delle regioni di riferimento. L'entità delle risorse del piano annuale costituisce il corrispondente vincolo assunzionale"*.

In ultimo, la **Legge 28 marzo 2019, n. 26** (pubblicata in Gazzetta Ufficiale serie Generale n. 75 del 29.03.2019, ed entrata in vigore il 30 marzo 2019) di conversione, con modificazioni, del D.L. 4/2019, interviene ancora sull' art.3, c.5, D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, al quale ha apportato le seguenti modifiche, inserendo l'art. 14-bis:

1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";

b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti:

"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che

le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.

Secondo la normativa vigente pertanto, ad oggi si potranno anticipare le assunzioni soltanto rispetto alle cessazioni che avverranno negli anni 2020 e 2021, mentre si potranno considerare, per le assunzioni proponibili per l'anno 2022, soltanto le disponibilità del turn – over 2021, ovvero le capacità assunzionali che residueranno del 2021, se non già anticipate con le assunzioni del medesimo anno.

Pertanto, sulla base dei disposti normativi fin qui intervenuti ed elencati, si può riepilogare ad oggi la situazione delle percentuali utilizzate nel corso degli anni al fine del calcolo delle capacità assunzionali applicato da questa Agenzia:

Tabella 18)

Valori percentuali della spesa delle cessazioni da utilizzare per le assunzioni degli anni:										
ANNO→ ↓ AREA	2014	2015	2016	2017	2018		2019	2020	2021	2022
dirigenza			80% Art. 3, c.5, D.L.90/2014	80% Art.3, c.5, D.L.90/2014	100% Art.3, c.5, D.L.90/2014					
comparto	60% Art.3, c.5, D.L.90/2014	60% Art.3, c.5, D.L.90/2014	25% per procedure ordinarie di reclutamento Art.3, c.5, D.L.90/2014 modificato da Art. 1, c.228, L.208/2015	25% per procedure ordinarie di reclutamento Art.3, c.5, D.L.90/2014 modificato da Art. 1, c.228, L.208/2015	25% per procedure ordinarie di reclutamento Art.3, c.5, D.L.90/2014 modificato da Art. 1, c.228, L.208/2015	+ incremento 25% art.1, c.563, L. 205/2017 "al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale"	100% Art. 3, c.5, D.L.90/2014 +	100% Art. 3, c.5, D.L.90/2014 +	100% Art. 3, c.5, D.L.90/2014 +	100% Art. 3, c.5, D.L.90/2014
			80% per procedure di reclutamento legate ai processi di mobilità Aree Vaste Art.1, c. 228, L.208/2015	80% per procedure di reclutamento legate ai processi di mobilità Aree Vaste Art.1, c. 228, L.208/2015	100% Art.3, c.5, D.L.90/2014		100% spesa cessati anno in corso L. 26/2019	100% spesa cessati anno in corso L. 26/2019	100% spesa cessati anno in corso L. 26/2019	

In aggiunta alle percentuali applicate, ed all'utilizzo dei resti assunzionali consentiti, si rappresenta che per le procedure di reclutamento che prevedono il concorso pubblico, la verticalizzazione, o la mobilità ai sensi art.30 D. Lgs. 165/2001, ai fini del presente budget oltre al costo delle capacità assunzionali, vengono utilizzate anche le voci di retribuzione individuale di anzianità dei cessati, che dal 2016 non sono più confluite nei rispettivi fondi contrattuali aziendali, solo per gli anni consentiti dalla normativa. Con il CCNL Comparto Sanità siglato in data 21.05.2018 tali voci sono tornate ad incrementare i fondi di cui agli articoli 80 e 81 a decorrere dall'anno 2019 e pertanto non rileveranno più ai fini del presente calcolo. Ad oggi inoltre, è stato sottoscritto in data 19.12.2019 il CCNL Dirigenza Sanitaria, mentre ancora rimane da sottoscrivere il CCNL della dirigenza P.T.A. per il triennio 2016-2018, quindi si rimane in attesa di una normativa che possa ulteriormente definire anche questo l'aspetto economico.

Tenuto conto di tutto fin qui premesso, al fine di determinare il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, si rendono note le cessazioni, le necessità e gli utilizzi annuali del budget assunzionale, al fine di definire i piani assunzionali 2020, 2021 e 2022, che per ciascun anno verranno dettagliati in appositi paragrafi.

10. CESSAZIONI 2019 E PIANO CESSAZIONI 2020/2022

Rispetto al piano triennale delle cessazioni, acquisito nel P.T.F.P. precedente, di cui alla DDG 153/2019, ad oggi si possono attestare le seguenti cessazioni verificatesi nel corso dell'anno 2019:

Tabella 19):

CESSAZIONI ANNO 2019				
Categoria Dipendente	Causale cessazione	Decorrenza	Provvedimento di presa d'atto	Risorse per capacità assunzionali
Cat. C	Mobilità interscambio	01.01.2019	DDG n. 510 del 21.12.2018	0,00
Cat. D	Dimissioni	16.01.2019	DDG n. 3 del 08.01.2019	32.532,87
Cat. Bs	Pensione anzianità/anticipata in cumulo	01.02.2019	DDA n.26 del 17.01.2019	27.969,43
Cat. D	Cessazione dal servizio	20.03.2019	DDG n.142 del 26.03.2019	32.532,87
Cat. C	Pensione quota 100	01.08.2019	DDA n. 66 del 07.02.2019	29.861,68
Cat. C	Pensione vecchiaia	01.11.2019	DDA 167 del 10.04.2019	29.861,68
Cat. Bs	Pensione anticipata	01.12.2019	DDA 74 del 12.02.2019	27.969,43
Cat. C	Dimissioni	20.12.2019	DDG 525 del 23.12.2019	29.861,68
Totale risorse 2019 per capacità assunzionali				210.589,64

Nel calcolo delle capacità assunzionali rese disponibili dalle cessazioni effettuate o presumibili nel corso del 2019, così come riportato sia nella DDG 153/2019 di Adozione del PTFP 2019/2021, sia nella DDG 454/2019 di stato avanzamento Stralcio 2019, sottolineare che si tratta di conteggi in corso d'anno. A dicembre, invece, è intervenuta una cessazione non altrimenti programmabile, per cui rispetto agli atti richiamati, si determina un aumento del budget assunzionale finora certificato, che si può scindere nel modo seguente:

Tabella 20):

Totale risorse 2019 previste per capacità assunzionali assunzioni 2019 (così come calcolate nelle DDG 153/2019 e 454/2019) e già parzialmente utilizzate:				180.727,96
Cat. C	Dimissioni	20.12.2019	DDG 525 del 23.12.2019	29.861,68
Totale risorse 2019 da utilizzare per capacità assunzionali 2020				29.861,68
Totale risorse complessive 2019				210.589,64

Preso atto della normativa ad oggi vigente in materia di pensioni, e tenuto conto anche delle istanze già presentate dagli aventi diritto, così come già notificate a questa Amministrazione, ad oggi è possibile redigere il seguente piano delle Cessazioni 2020/2022:

Tabella 21):

PIANO CESSAZIONI 2020/2022				
Categoria Dipendente	Causale cessazione	Decorrenza effettiva / presunta della cessazione dal servizio	Provvedimento di presa d'atto (ove già adottato)	Risorse per capacità assunzionali
PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2020				
Cat. D	Requisiti pensione Vecchiaia	03.01.2020	DDG 383 del 08.10.2019	32.532,87
Cat. Ds	Requisiti pensione Quota 100	01.08.2020	DDG 5 del 10.01.2020	35.183,24
Cat. Bs	Requisiti pensione Anticipata	19.12.2020		27.969,43
Previsione risorse 2020 per capacità assunzionali				95.685,54
PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021				
Cat. Ds Legge 68/99	Requisiti pensione Vecchiaia	04.03.2021		0,00
Dirigenza	Requisiti pensione Vecchiaia	09.06.2021		77.510,95
Cat. B Legge 68/99	Requisiti pensione Vecchiaia	08.09.2021		0,00
Dirigenza	Requisiti pensione Anticipata dal 18.06.2021	18.09.2021		59.985,16
Cat. D	Requisiti pensione Anticipata dal 15.09.2021	15.12.2021		32.532,87
Previsione risorse 2021 per capacità assunzionali				169.028,98
PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2022				
Ad oggi non è possibile prevedere uscite dal servizio nel corso dell'anno 2022				

Con riguardo alle cessazioni per collocamento a riposo non si può tenere conto delle procedure speciali di uscita dal servizio introdotte in via sperimentale per il triennio 2019/2021 dall'art.14, D.L. 4/2019 (quali la c.d. *Quota 100*) per le quali non si può avere una stima del numero di istanze che potrebbero pervenire da parte dei dipendenti.

11. PIANO FABBISOGNI ANNO 2020

Per tutto quanto fin qui premesso, preso atto delle cessazioni verificate e presunte dell'Agenzia così come rappresentante nel precedente paragrafo, delle assunzioni effettuate secondo quanto approvato dalla Giunta Regionale dell'Umbria con DGR 952/2019 nonché delle procedure concluse nel corso del 2019 o ancora in essere, ma che hanno comunque già attinto parzialmente al budget assunzionale disponibile per l'anno 2019, come anche già rappresentato nella DDG 454/2019 trasmessa con PEC 22091 alla Regione Umbria per l'opportuna comunicazione a riguardo, ad oggi in Arpa Umbria sussiste il seguente budget assunzionale, che si prevede di utilizzare per la programmazione dei fabbisogni 2020 dell'Agenzia:

Tabella 22):

Riepilogo Budget assunzionale per piano assunzioni 2019	
Precedente Budget Assunzionale per Piano Assunzioni 2019 (DDG 153/2019 e DDG 454/2019):	€ 575.870,13
Utilizzo a seguito di indizione procedure anno 2019 (DDG 454/2019):	€ 286.703,29
Budget assunzionale 2019 residuo (DDG 454/2019):	€ 289.166,84

Oltre alle capacità per il turn over dell'anno 2019, l'Agenzia può contare sull'utilizzo dei resti assunzionali del precedente quinquennio, periodo ampliato dalla recente Legge 26/2019, e precisamente:

Tabella 23):

Riepilogo Budget assunzionale per piano assunzioni 2020	
Capacità assunzionale anno 2020:	€ 125.547,22
di cui:	Da ulteriori cessazioni 2019: € 29.861,68
	Da anticipazioni cessazioni 2020: € 95.685,54
Capacità assunzionale anno 2015 -BUDGET RESIDUO	0,00
Capacità assunzionale anno 2016 -BUDGET RESIDUO	0,00
Capacità assunzionale anno 2017 -BUDGET RESIDUO	0,00
Capacità assunzionale anno 2018 -BUDGET RESIDUO	€ 108.438,88
Capacità assunzionale anno 2019 -BUDGET RESIDUO	€ 180.727,96
Capacità assunzionale residua da quinquennio precedente:	€ 289.166,84
Totale Capacità Assunzionale per Piano Assunzioni 2020	€ 414.714,16

Si precisa altresì che le assunzioni programmate per l'anno 2020 sulla base delle cessazioni dell'anno 2020, ai sensi del nuovo comma 5-sexies del D.L. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla Legge 26/2019, *possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.*

Secondo i fabbisogni rappresentati nel paragrafo 5, la disponibilità sopra evidenziata si può tradurre nel seguente utilizzo di risorse:

Tabella 24)

UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020				
<i>Piano Assunzioni</i>	<i>posizione economica</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
1 Dirigente Ambientale – scorrimento graduatoria	Tecnico	€ 26.452,29*	1	€ 26.452,29
3 D – concorso pubblico	D	€ 32.532,87	3	€ 97.598,61
1 D – Mobilità da altri Enti (no patto)	D	€ 32.532,87	1	€ 32.532,87
2 D - Proc. Sel. art.22, c.15, D.Lgs.75/2017	D	€ 2.671,19	2	€ 5.342,38
3 C – concorso pubblico	C	€ 29.861,68	3	€ 89.585,04
2 D - Concorso pubblico con riserva 50% dei posti a personale interno	D	€ 32.532,87	1	€ 32.532,87
	D	€ 2.671,19	1	€ 2.671,19
Assunzioni 2020			12	€ 284.064,88
		capacità	utilizzo	residuo
Capacità assunzionali anno 2020		€ 125.547,22	€ 0,00	€ 125.547,22
Resto Capacità assunzionali anno 2019		€ 180.727,96	€ 175.626,00	€ 5.101,96
Resto Capacità assunzionali anno 2018		€ 108.438,88	€ 108.438,88	€ 0,00
Budget Ass.le 2020		€ 414.714,06	€ 284.064,88	€ 130.649,18
Costo Assunzioni 2020		€ 284.064,88		
Resti Assunzionali per anni successivi		€ 130.649,18		

* Il costo indicato per il reclutamento di un dirigente ambientale tramite scorrimento graduatoria (DD1) è dato dalla differenza tra il costo da sostenere per un dirigente PTA e le risorse che rilascerebbe una categoria Ds, così come individuate nella Tabella 17. Nel caso in cui tale scorrimento non si realizzasse entro i termini e le modalità prescritte dalla legge, l'Agenzia dovrebbe sostenere, per il reclutamento tramite concorso pubblico, l'intero costo di Tabella 17, pari ad € 58.985,16.

Per quanto riguarda le procedure selettive di cui all'art.22, c.15, D.Lgs. 75/2017, poiché l'anno 2020 è l'ultimo anno possibile entro il quale concludere tali procedure speciali, questa Agenzia, sulla base della ricognizione effettuata a seguito dello stato di avanzamento stralcio 2019 (DDG 454/2019) e sulla base di quanto ipotizzabile con il presente piano, presenta la seguente situazione per la quale intende avviare tali procedure:

- Nell'anno 2018 non è stata attivata alcuna procedura;
- Nell'anno 2019 sono state attivate procedure per un totale di n. 7 unità di cat. D tramite concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento comunicazione art.34-bis D. Lgs. 165/2001 (DDG 370 e 371 del 30.09.2019);
- Nell'anno 2020 si propone l'attivazione di procedura di reclutamento per n. 3 unità di cat. D tramite concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento comunicazione art.34-bis D. Lgs. 165/2001.

Per tutto quanto fin qui considerato ed evidenziato, si definisce il seguente piano assunzioni per l'anno 2020:

PIANO FABBISOGNI ANNO 2020

Numero Unità	Categoria	Ruolo	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento / Procedure
1	Dirigente	Tecnico	Dirigente Ambientale	Scorrimento graduatoria DD1), previo esperimento procedura art.34-bis, D.Lgs. 165/2001
2	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis, D.Lgs. 165/2001
2	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, con riserva dei posti messi a concorso del 50% al personale interno, previo esperimento procedure art.34-bis D. Lgs. 165/2001
2	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Procedura Selettiva ai sensi art.22, c.15, D.Lgs.75/2017
1	D	Prof.le	Specialista della Comunicazione istituzionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis, D.Lgs. 165/2001
1	D	Amm.vo	Collaboratore Amm.vo Professionale	Mobilità volontaria, art.30 D.Lgs.165/2001, passaggio diretto tra amministrazioni
3	C	Tecnico	Assistente Tecnico	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis, D.Lgs. 165/2001

Oltre alla capienza di budget assunzionale, ad oggi si può presumere per il piano assunzioni anno 2020 una previsione di spesa che rispetti il tetto della media del triennio 2011/2013

In corso dell'anno 2020 verranno effettuati monitoraggi periodici sulla spesa del personale e sugli eventuali discostamenti rilevabili fra la stessa e i tetti imposti dalla normativa, quindi ad oggi il piano fabbisogni anno 2020 non ha carattere di certezza, ma andrà rivisto nell'ottica delle dinamiche dei movimenti del personale inteso in termini di spesa, in entrata ed in uscita e delle tipologie di reclutamento che si reputerà attivare, perché non tutte determinano consumo di capacità assunzionali, sia in virtù di ulteriori modifiche legislative che possano modificare/sospendere il presente piano.

Si ribadisce altresì che la Legge n.26/2016 di conversione del D.L.4/2019, ha introdotto all'art. 3 del D.L.90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. 114/2014, il comma 5-sexies il quale stabilisce che le assunzioni in corso di questo anno *possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.*

12. PIANO FABBISOGNI ANNO 2021

Sulla base di quanto premesso, anche con riguardo alle cessazioni previste nel corso dell'anno 2021, si può ad oggi ipotizzare, secondo i fabbisogni rappresentati nel paragrafo 5, la seguente disponibilità:

Tabella 26)

Riepilogo Budget assunzionale per piano assunzioni 2021		
Capacità assunzionale anno 2021:		€ 169.028,98
di cui:	Da ulteriori cessazioni 2020:	€ 0,00
	Da anticipazioni cessazioni 2021:	€ 169.028,98
Capacità assunzionale anno 2016 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2017 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2018 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2019 -BUDGET RESIDUO		€ 5.101,96
Capacità assunzionale anno 2020 -BUDGET RESIDUO		€ 125.547,22
Capacità assunzionale residua da quinquennio precedente:		€ 130.649,18
Totale Capacità Assunzionale per Piano Assunzioni 2021		€ 299.678,16

Secondo le motivazioni rese note al paragrafo 5, la presente disponibilità si può utilizzare con il seguente utilizzo di risorse:

Tabella 27)

UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021				
<i>Piano Assunzioni</i>	<i>posizione economica</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
3 D . concorso pubblico	D	€ 32.532,87	3	€ 97.598,61
2 C – concorso pubblico	C	€ 29.861,68	2	€ 59.723,36
1 D . concorso riservato L.68/99	D	€ 0,00	1	€ 0,00
1 C . concorso riservato L.68/99	C	€ 0,00	1	€ 0,00
2 D - Mob. Enti sogg. a limit.ni ass.li	D	€ 0,00	2	€ 0,00
Assunzioni 2021			9	€ 157.321,97
		capacità	utilizzo	residuo
Capacità assunzionali anno 2021		€ 169.028,98	€ 26.672,79	€ 142.356,19
Resto Capacità assunzionali anno 2020		€ 125.547,22	€ 125.547,22	€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2019		€ 5.101,96	€ 5.101,96	€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2018		€ 0,00		€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2017		€ 0,00		€ 0,00
Budget Ass.le 2021		€ 299.678,16	€ 157.321,97	€ 142.356,19
Costo Assunzioni 2021		€ 157.321,97		
Resti Assunzionali per anni successivi		€ 142.356,19		

Per tutto quanto fin qui rappresentato e considerato, si può pianificare il seguente piano assunzioni per l'anno 2021:

PIANO FABBISOGNI ANNO 2021

Numero Unità	Categoria	Ruolo	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento / Procedure
1	D	Sanitario	Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico della Prevenzione	Mobilità ai sensi art.30, D. Lgs. 165/2001, passaggio diretto tra Amministrazioni, esclusivamente tra Enti soggetti a limitazioni assunzionali
2	D	Sanitario	Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico della Prevenzione	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedure artt.34-bis D. Lgs. 165/2001
1	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Mobilità ai sensi art.30, D. Lgs. 165/2001, passaggio diretto tra Amministrazioni, esclusivamente tra Enti soggetti a limitazioni assunzionali
1	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis, riservato alle categorie di cui alla L. 68/99
1	D	Amm.vo	Collaboratore Amministrativo Professionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis D. Lgs. 165/2001
2	C	Tecnico	Assistente Tecnico	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis D. Lgs. 165/2001
1	C	Amm.vo	Assistente Amm.vo	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis, riservato alle categorie di cui alla L. 68/99

Oltre alla capienza di budget assunzionale, ad oggi si può presumere anche per il piano assunzioni 2021 una previsione di spesa che rispetti il tetto della media del triennio 2011/2013.

In corso d'anno verranno effettuati monitoraggi periodici sulla spesa del personale e sugli eventuali discostamenti rilevabili fra la stessa e i tetti imposti dalla normativa, quindi ad oggi il piano fabbisogni anno 2021 non ha carattere di certezza, ma andrà rivisto nell'ottica delle dinamiche dei movimenti del personale inteso in termini di spesa, in entrata ed in uscita e delle tipologie di reclutamento che si reputerà attivare, sia perché non tutte determinano consumo di capacità assunzionali, sia in virtù di ulteriori modifiche di legge che possano modificare/sospendere il presente piano. Si ribadisce altresì come la Legge n.26/2016 di conversione del D.L.4/2019, abbia introdotto all'art. 3 del D.L.90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. 114/2014, il comma 5-sexies il quale stabilisce che le assunzioni in corso di questo anno *possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.*

13. PIANO FABBISOGNI ANNO 2022

Poiché ad oggi non è possibile definire un piano di cessazioni per l'anno 2022, si può soltanto ipotizzare il budget assunzionale 2022 sulla base dei dati fin qui espressi, e pertanto:

Tabella 29)

Riepilogo Budget assunzionale per piano assunzioni 2022		
Capacità assunzionale anno 2022:		€ 0,00
di cui:	Da ulteriori cessazioni 2021:	€ 0,00
	Da anticipazioni cessazioni 2022 (ad oggi la normativa non concede più tale deroga):	€ 0,00
Capacità assunzionale anno 2017 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2018 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2019 -BUDGET RESIDUO		0,00
Capacità assunzionale anno 2020 -BUDGET RESIDUO		€ 0,00
Capacità assunzionale anno 2021 -BUDGET RESIDUO		€ 142.356,19
Capacità assunzionale residua da quinquennio precedente:		€ 142.356,19
Totale Capacità Assunzionale per Piano Assunzioni 2022		€ 142.356,19

Secondo i fabbisogni rappresentanti nel paragrafo 5, la presente disponibilità residuale si può tradurre nel seguente utilizzo di risorse:

Tabella 30)

UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022				
<i>Piano Assunzioni</i>	<i>posizione economica</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
2 D - concorso pubblico	D	€ 32.532,87	2	€ 65.065,74
1 C - concorso pubblico	C	€ 29.861,68	1	€ 29.861,68
Assunzioni 2022			3	€ 94.927,42
		capacità	utilizzo	residuo
Capacità assunzionali anno 2022		€ 142.356,19	€ 94.927,42	€ 47.428,77
Resto Capacità assunzionali anno 2021		€ 0,00		€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2020		€ 0,00		€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2019		€ 0,00		€ 0,00
Resto Capacità assunzionali anno 2018		€ 0,00		€ 0,00
Budget Ass.le 2022		€ 142.356,19	€ 94.927,42	€ 47.428,77
Costo Assunzioni 2022		€ 94.927,42		
Resti Assunzionali per anni successivi		€ 47.428,77		

Per tutto quanto fin qui rappresentato e considerato, si definisce il seguente piano assunzioni per l'anno 2022:

PIANO FABBISOGNI ANNO 2022				
Numero Unità	Categoria	Ruolo	Profilo Professionale	Modalità di reclutamento / Procedure
1	D	Tecnico	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis D. Lgs. 165/2001
1	D	Prof.le	Specialista della Comunicazione istituzionale	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis D. Lgs. 165/2001
1	C	Amm.vo	Assistente Amm.vo	Concorso pubblico, per titoli ed esami, previo esperimento procedura art.34-bis D. Lgs. 165/2001

Tale programmazione, che prevede n. 3 unità assumibili nel 2022, ad oggi è una mera pianificazione teorica in quanto, come già più volte premesso, in detto anno potrebbero intervenire modifiche dovute sia alle dinamiche dei movimenti in entrata o in uscita di personale, sia ad un incremento di cessazioni dal servizio per pensionamento a seguito della recente tipologia di uscita c.d. *Quota 100*, sia disposizioni imperative di legge.

14. RIEPILOGO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022

Tutto quanto fin qui premesso ed illustrato, il presente documento, nel rispetto del Piano triennale della Performance 2019/2021, e del Bilancio economico Preventivo 2019/2021 – approvato dalla Regione dell'Umbria con DGR 340/2019, nonché del Bilancio preventivo 2020/222 adottato con DDG 460/2019 ed in corso di approvazione presso la Regione Umbria - si traduce nel seguente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 di Arpa Umbria:

Tabella 32)

RIEPILOGO FABBISOGNI DA PIANO 2020/2022				
P.T.F.P. 2020/2022	2020	2021	2022	TOTALE
DIRIGENZA	1			1
COMPARTO	11	9	3	23
<i>di cui:</i>				
<i>Categoria Ds</i>				
<i>Categoria D</i>	8	6	2	
<i>Categoria C</i>	3	3	1	
<i>Categoria Bs</i>				
<i>Categoria B</i>				
TOTALE	12	9	3	24

Le figure tecnico/sanitarie programmate saranno prioritariamente assegnate alle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale, presupposto che si rappresenta alla Regione Umbria alla quale questa Agenzia trasmetterà il presente piano, a seguito della sua adozione, per la prevista approvazione ai sensi dell'art.1, c.563, Legge 205/2017, precisando che *le risorse finanziarie disponibili*, con le quali le Agenzie Regionali di Protezione Ambientale devono *garantire l'efficace svolgimento delle funzioni di monitoraggio e controllo ambientale* attraverso il reclutamento di personale nel triennio 2020/2022 non sono aggiuntive a quanto già erogato dalla Regione Umbria a questa Agenzia a titolo di contributo Fondo Sanitario Regionale (F.S.R.), ammontante a 14.213.516 di euro anche per l'anno 2019, salvo la previsione del Legislatore che demanda alle Regioni di *individuare preventivamente, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le occorrenti risorse finanziarie da trasferire alle medesime agenzie.*

L'analisi fin qui effettuata tiene conto di tutti i vincoli normativi, finanziari, di budget assunzionale, delle poste iscritte nei fondi contrattuali aziendali ed è condivisa con i Responsabili delle strutture apicali.

Del presente elaborato viene data informazione preventiva alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali del comparto e della dirigenza.