



PIANO DEI FABBISOGNI

ANNUALE 2022 E TRIENNALE 2022-2024

Nelle more delle disposizioni riguardanti il piano integrato di attività ed organizzazione di cui all'articolo 6 del DL n. 80/2021, destinato a raccogliere con apprezzabile logica d'integrazione organica, tra i molteplici adempimenti a cui sono sottoposte le Pubbliche Amministrazioni, il Piano Triennale dei fabbisogni del personale ex art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/01 e s.m.i., questa Agenzia provvede comunque a predisporre detto Piano in base alle Linee di Indirizzo della Giunta Regionale di cui alla DGR n. 1797 dd. 23/12/2021 in coerenza con le attività previste dal Programma di attività per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024 e tiene conto della manovra del personale attuata nel corso dell'anno 2021, come di seguito descritto.

A.1 L'anno 2021

Il Piano triennale delle assunzioni 2021-2023 è stato predisposto in attuazione delle indicazioni formulate dalla Giunta regionale nelle Linee di indirizzo per l'anno 2021 e per il triennio 2021-2023 di cui alla DGR n.1970 dd. 23.12.2020 nell'ambito delle quali, in tema di manovra del personale, ha stabilito che:

“La gestione delle risorse umane per l'esercizio 2021, si iscrive nel contesto dei vincoli normativi dettati alle pubbliche amministrazioni per la riduzione dei costi per il personale e delle direttive regionali volte a dare attuazione concreta alle misure di contenimento della spesa pubblica in coerenza con gli obiettivi regionali di finanza pubblica e con le priorità di intervento della programmazione della governance ambientale regionale, in modo da garantire l'equilibrio di bilancio a medio termine, orientando le azioni dell'Agenzia sulle attività obbligatorie che sostituiscono il mandato istituzionale. Gli atti di programmazione vanno, pertanto, predisposti, oltre che in ossequio al vincolo del pareggio di bilancio, anche al fine di presidiare l'elevata rigidità dei costi di struttura attraverso il sostenimento dei costi del personale.”

La manovra del personale 2021 andrà attuata nel rispetto dei vincoli normativi vigenti e in coerenza con il Piano dei fabbisogni annuale 2021 e triennale 2021-2023 riferito al "Programma di attività annuale 2021 e triennale 2021 - 2023" di ARPA, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 518/2021, nonché in conformità al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), s), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), s), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Ai fini della programmazione triennale delle politiche del personale, si è tenuto conto delle disposizioni normative e provvedimenti vigenti in materia di contenimento dei costi del personale, come di seguito descritte.

L'art. 8, comma 47 bis, della L.R. n. 1/2007, aggiunto dall'art. 12, c. 5, della L.R. n. 16/2008, in forza del quale alla gestione e alla spesa per il personale di ARPA si applicano le disposizioni fissate per il contenimento della spesa adottate per gli enti del SSR, ed in particolare:

- la legge 27/12/2006, n. 296, il cui art. 1, c. 565 prevede che le spese per il personale degli enti del SSR non superino, per gli anni 2007, 2008 e 2009, l'ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%;
- la legge 23/12/2009, n. 191, art. 2, c. 71 e 72, e il successivo D.L. 6/7/2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla L. 1 luglio 2011, n. 111, art. 17, c. 3, che estendono il predetto vincolo rispettivamente agli anni 2010- 2012 e agli anni 2013-2020;
- l'articolo 11, commi da 1 a 4-ter, del decreto legge n. 35/2019 (c.d. Decreto Calabria), in forza del quale, a decorrere dal 2 luglio 2019:
 - la spesa per il personale degli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti, o, se superiore, il corrispondente ammontare riferito al 2004, diminuito

dell'1,4 per cento;

- I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari alla percentuale dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente;
- l'art. 1, commi 563 e 564 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020";

Le citate Linee di Indirizzo annuali della Giunta regionale che, in applicazione dell'art. 5, comma 49, della L.R. n. 18/2011, come avviene per le aziende e gli enti del SSR nell'ambito delle Linee per la Gestione annuali, individuano, oltre agli obiettivi generali e alle priorità di intervento, i vincoli di spesa per il personale, determinati tenendo conto, in linea di principio e con obiettivo a tendere, delle predette disposizioni normative relative agli enti del SSN.

Inoltre si è tenuto conto delle ulteriori prescrizioni contenute nelle predette Linee di indirizzo annuale della Giunta regionale n. 1970 dd. 23/12/2020 volte al rispetto del limite inerente il costo complessivo del personale somministrato ai sensi dell'articolo 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) convertito con modifiche dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Infine il Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato realizzato attuando il contenimento del turn over nei limiti di spesa, inclusi i trascinamenti relativi al completamento della manovra del 2020, ed escluse le categorie protette incluse nella quota d'obbligo.

Nel 2021 sono cessate formalmente 33 unità che includono i seguenti movimenti:

- cessazione n. 1 dirigente per quiescenza già in aspettativa;
- cessazione n. 1 dirigente per mobilità out già in comando;
- cessazione n. 2 assistenti amministrativi per passaggio a categoria superiore tramite scorrimento graduatoria ARCS;
- cessazione n. 1 dirigente ingegnere a tempo determinato per assunzione in ARPA quale dirigente a tempo indeterminato;
- cessazione n. 1 dirigente amministrativo a tempo determinato per assunzione in ARPA quale dirigente a tempo indeterminato;
- cessazione n. 1 collaboratore amministrativo professionale per assunzione in ARPA quale dirigente a tempo indeterminato;
- cessazione n. 3 collaboratori tecnico professionale per assunzione a tempo indeterminato presso ARPA quali dirigenti ambientali;
- cessazione n. 2 assistenti tecnici per passaggio a categoria superiore tramite concorso pubblico;
- cessazione n. 1 collaboratore amministrativo professionale per mobilità out già in comando.

Nel corso del 2021 pertanto vi sono state 20 effettive cessazioni.

Per quiescenza complessive 11 figure:

- n. 1 collaboratore professionale sanitario-Tecnico di lab biomedico;
- n. 5 collaboratori professionali sanitari-Tecnici della prevenzione;
- n. 1 collaboratore professionale sanitario senior -Tecnico della prevenzione
- n. 1 collaboratore tecnico professionale;
- n. 1 coadiutore amministrativo;
- n. 1 collaboratore tecnico professionale senior;
- n. 1 dirigente ingegnere

Per dimissioni complessive 3 figure:

- n. 1 collaboratore professionale sanitario-Tecnico della prevenzione;
- n. 1 collaboratore tecnico professionale;
- n. 1 assistente tecnico informatico

Per mobilità, passaggio ad altra amministrazione tramite concorso ed altro complessive 6 figure:

- n. 1 assistente amministrativo;
- n. 1 dirigente ambientale;
- n. 1 collaboratore professionale sanitario-Tecnico di lab biomedico;
- n. 1 programmatore;
- n. 2 collaboratori tecnici professionali

Sono state inoltre espletate o avviate le procedure di acquisizione per le seguenti figure professionali:

CONCORSI E ALTRE PROCEDURE SELETTIVE - CONCLUSE

- Concorso per esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 assistente tecnico – informatico, cat. C da assegnare alla SOC "OSMER e Gestione rischi naturali" (bandito nel 2020, effettuazione prove slittata causa misure contenimento covid-19 da DPCM): prove scritta e pratica (19/02/2021) e orale (26/04/2021). Approvazione graduatoria finale, assunzione vincitore e scorrimento graduatoria;
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 collaboratore tecnico professionale - chimico, cat. D, da assegnare alla S.O.C. "Laboratorio": effettuazione prove scritta e pratica (06/05/2021) e orale (20/05/2021). (Le date inizialmente previste sono slittate causa misure contenimento covid-19). Approvazione graduatoria finale, assunzione vincitore e scorrimento graduatoria;
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 collaboratore tecnico professionale, categoria D per la SOC "OSMER e Gestione rischi naturali". Effettuazione prova scritta (03/08/2021), prova pratica (20/09/2021) e orale (05/10/2021). Approvazione graduatoria finale, assunzione vincitore e scorrimento graduatoria
- Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato e pieno per 12 mesi di n. 1 lavoratore con contratto di Formazione e Lavoro per il conseguimento della qualifica di Assistente Amministrativo /Categoria "C". Effettuazione prova scritta (28/10/2021) e orale (08/11/2021). Approvazione graduatoria finale, assunzione del vincitore con decorrenza 01/01/2022 – decreto n. 152 dd. 10/11/2021 (in corso adempimenti per sottoscrizione contratto);
- Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato e pieno per mesi 12, con contratto di Formazione e Lavoro, di n. 2 Assistenti Tecnici - Periti chimici - Cat. C, da assegnare alla SOC "Stato dell'ambiente". Effettuazione prove scritta (01/12/2021) e orale (13/12/2021) – decreto n. 175 dd. 24/12/2021
- Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato e pieno per mesi 12, con contratto di Formazione e Lavoro, di n. 1 Assistente Tecnico - Perito chimico - Cat. C, da assegnare alla S.O.S. "Qualità dell'aria". Effettuazione prova scritta (02/12/2021) e orale (16/12/2021) - decreto n. 177 dd. 24.12.2021;
- Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato e pieno per mesi 12, con contratto di Formazione e Lavoro, di n.6 Assistenti Tecnici - Periti chimici - Cat. C, da assegnare alla SOC

“Laboratorio”. Effettuazione prova scritta (09/12/2021) e prova orale il (22/12/2021) - decreto n. 178 dd. 24.12.2021

- Avviso Pubblico per l'assunzione a tempo determinato e pieno per mesi 12, con contratto di Formazione e Lavoro, di n. 2 Assistenti Tecnici - Periti chimici - Cat. C, da assegnare alla S.O.C. “Pressioni sull'ambiente” - IPAS "Emissioni in atmosfera". Effettuazione prova scritta il (10/12/2021) e prova orale (20/12/2021) - decreto n. 176 dd. 24/12/2021

PROCEDURE DI MOBILITA'

- Avviso di mobilità volontaria per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 2 collaboratori tecnici di laboratorio biomedico - cat. D: effettuazione selezione ed assunzione vincitori;
- Avviso di mobilità volontaria per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 dirigente ambientale - ruolo tecnico - area della dirigenza PTA: effettuazione selezione ed assunzione vincitore

Il totale delle assunzioni per il 2021 ammonta complessivamente a numero 20 unità di cui due figure dirigenziali già in servizio a tempo determinato e quattro figure del comparto, due assistenti amministrativi e due assistenti tecnici, già in servizio presso ARPA e assunti in categoria superiore da scorrimento graduatoria o da concorso ARPA.

PROFILO	NUMERO	MODALITA' ASSUNZIONE	NOTE
Coll. prof. san. tecnico della prevenzione	1	Mobilità	
Dirigente amministrativo	1	Scorrimento graduatoria altro ente	già in servizio a tempo determinato
Dirigente ambientale	2	Scorrimento graduatoria altro ente e mobilità	
Dirigente ingegnere	1	Scorrimento graduatoria altro ente	già in servizio a tempo determinato
Collaboratore tecnico professionale	2	Scorrimento graduatoria altro ente e concorso	
Collaboratore tecnico professionale- fisico	2	Concorso	
Collaboratore tecnico professionale- ingegnere	1	Concorso	
Assistente tecnico informatico	3	concorso	
Collaboratore professionale sanitario-Tecnico di lab biomedico	2	Mobilità	
Collaboratore tecnico professionale-chimico	3	Concorso	di cui 2 già in servizio come assistenti tecnici
Collaboratore amministrativo professionale	2	Scorrimento graduatoria altro ente	già in servizio come assistenti amministrativi

La manovra del personale per l'anno 2021 è rappresentata nella seguente Tabella 1, che contiene le cessazioni e le assunzioni presunte in sede di approvazione del Piano Triennale delle assunzioni contenuto nel Programma annuale 2020 e triennale 2020-2022, unitamente alle cessazioni effettive e alle assunzioni effettuate nel corso del 2020.

Tabella 1

	Profilo/categoria	Dotazione organica decreto DG n.172/2016	Forza al 31.12.2020	Posti vacanti	Cessazioni previste 2021	Cessazioni effettive 2021	Assunzioni effettuate 2021
DIRIGENZA	Dirigenti	36	30	6	3	6	4
TOTALE DIRIGENZA		36	30	6	3	6	4
Ruolo sanitario	Collaboratore Professionale Sanitario	101	67	34	8	9	3

	Profilo/categoria	Dotazione organica decreto DG n.172/2016	Forza al 31.12.2020	Posti vacanti	Cessazioni previste 2021	Cessazioni effettive 2021	Assunzioni effettuate 2021
	/Esperto(Cat D/DS)						
TOTALE RUOLO SANITARIO		101	67	34	8	9	3
Ruolo tecnico	Collaboratore Professionale Tecnico Professionale/Esperto (Cat D/DS)	141	119	22	5	8	8
	Operatore professionale-Assistente tecnico(Cat C)	34	29	5	0	4	3
	Operatore Professionale /Esperto (Cat. B-Bs)	13	11	2	0	0	0
TOTALE RUOLO TECNICO		188	159	29	5	12	11
Ruolo amministrativo	Collaboratore Amministrativo Professionale/Esperto (Cat.D-DS)	21	13	8	1	2	2
	Assistente Amministrativo(Cat.C)	31	25	6	0	3	0
	Coadiutore Amministrativo Esperto (Cat. B-Bs)	19	12	7	1	1	0
	Commesso(Cat A)	0	0	0	0	0	0
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO		71	50	21	2	6	2
TOTALE COMPARTO		360	276	84	15	27	16
TOTALE ARPA FVG		396	306	90	18	33	20

Per far fronte ad esigenze di carattere eccezionale e temporaneo, principalmente derivanti da progettualità straordinarie e da attività contrattuale, si è prevalentemente utilizzato personale somministrato.

Ai fini di quanto stabilito dall'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal d.l. 13 agosto 2011 n. 138 convertito in legge 14 settembre 2011 n. 148, la valutazione della consistenza del personale in servizio, condotta per categoria e profilo, consente di non rilevare eccedenze di personale per l'anno 2021 e, sulla base degli elementi conoscitivi attuali, nemmeno per il 2022 poiché la consistenza numerica dei dipendenti è conforme alle esigenze organizzative e funzionali delle strutture rispetto al finanziamento ed agli obiettivi affidati dalla Regione all'Agenzia mediante le Linee di indirizzo per l'esercizio in corso.

Evoluzione della forza del personale

La tabella 2 di seguito riportata rappresenta in sintesi la consistenza del personale dipendente, incluso il personale collocato in aspettativa, al 31 dicembre 2020 e la previsione al 31 dicembre 2021.

Tabella 2

	Forza al 31.12.2020	Forza presunta al 31.12.2021
Dirigenza		
Ruolo sanitario*	13	13
Ruolo professionale	4	2
Ruolo tecnico	11	11
Ruolo amministrativo*	2	3
Totale dirigenza	30	29
Comparto		
Ruolo sanitario	67	61
Ruolo tecnico	159	158
Ruolo amministrativo	50	46

	Forza al 31.12.2020	Forza presunta al 31.12.2021
Totale comparto	276	265
Totale complessivo	306	294

- 1 dirigente PTA in comando in, 1 Dirigente PTA in Aspettativa;
- 1 dirigente sanitario in comando out, 1 dirigente sanitario in aspettativa

Le tabelle seguenti riepilogano i dati relativi ai lavoratori impiegati mediante contratto di somministrazione con evidenza al 31 dicembre 2020 (Tabella 3) e al 31 dicembre 2021 (Tabella 4).

Tabella 3

Somministrazione di lavoro al 31.12.2020		
Profilo	Esigenze Produttive	Unità
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Firespill	2
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Cascade	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Adriaclim	2
Collaboratore amministrativo	Progetto Firespill, Cascade e Adriaclim pro quota	1
Operatore tecnico	Progetto M. Strategy	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto M. Strategy e a carico bilancio dal 01.11.2020	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto M. Strategy	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Pepsea	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Agrics	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Grevislin	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto CEM	1
Assistente amministrativo	Progetto Slovensko	1
Assistente tecnico informatico	Attività istituzionale di OSMER	1
Operatore tecnico	Attività istituzionale di laboratorio (di cui un part time)	4
Assistente amministrativo	Attività istituzionale della SOC GRE (sostituzione maternità)	1

Tabella 4

Somministrazione di lavoro al 31.12.2021		
Profilo	Esigenze Produttive	Unità
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Firespill	2
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Cascade	2
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Adriaclim	2
Collaboratore amministrativo	Progetto Firespill, Cascade e Adriaclim pro quota	1
Assistente tecnico	Progetto M. Strategy	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto M. Strategy	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Pepsea	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Agrics e a bilancio per attività istituzionale	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Grevislin e M. Strategy pro quota	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto CEM e a bilancio per attività istituzionale	1
Assistente amministrativo	Progetto Slovensko	1
Operatore tecnico	Attività istituzionale di laboratorio (di cui un part time)	4
Assistente amministrativo	Attività istituzionale della SOC GRE	1
Assistente tecnico	Comunicazione istituzionale e Ufficio Stampa	3
Assistente tecnico	Attività istituzionale Sistema Informativo ICT	1
Collaboratore tecnico professionale	Progetto Soundscape e ISPRA rumore	1

Le seguenti Tabelle 5 e 6 espongono i dati relativi al personale comandato ad altre amministrazioni.

Tabella 5

Personale in comando presso altre amministrazioni al 31.12.2020		
Profilo	Amministrazione utilizzatrice	Unità
Dirigente analista	Regione FVG	1
Collab. Amministrativo Prof.	Regione FVG	1
Collab. Tecnico Prof.	Regione FVG	1

Personale in comando presso altre amministrazioni al 31.12.2020

Profilo	Amministrazione utilizzatrice	Unità
Dirigente fisico	ARPAV	1

Tabella 6

Personale in comando presso altre amministrazioni al 31.12.2021

Profilo	Amministrazione utilizzatrice	Unità
Collab. Tecnico Prof.	Regione FVG	1 - (COM OUT a ore)
Dirigente fisico	ARPAV	1

Politiche del personale 2021

Nel 2021 si è operata una revisione organizzativa con l'adozione del decreto del Direttore Generale n. 67 dd. 04/06/2021, integrato con decreto n. 71 dell'11/06/2021 al fine di aggiornare il modello organizzativo ai temi di sviluppo strategico e agli indirizzi di Giunta, alla luce anche del raffronto dei carichi di lavoro di tutte le strutture dell'ARPA, delle intervenute esigenze operative e delle modifiche nel contempo intervenute, anche a seguito delle cessazioni con la c.d. "quota 100".

Le fasi operative del nuovo modello organizzativo sono state attivate progressivamente, tenuto anche conto dell'emergenza da COVID-19.

Con il decreto del Direttore Generale n. 109 dd. 25/08/2021 e con il decreto del Direttore Generale n. 110 dd. 25/08/2021 sono stati individuati, rispettivamente per le RAR e per la produttività strategica dell'anno 2021, i progetti obiettivo e le attività, le risorse assegnate, gli indicatori e i target, unitamente al personale interessato.

Con verbale d'accordo del 22 ottobre 2021, certificato dal Collegio dei revisori in data 12 novembre 2021, è stato siglato l'accordo collettivo integrativo per l'anno 2021, di cui ai CCNL della dirigenza del 19/12/2019 e del 17/12/2020 per l'utilizzo della quota "strategica" ex art. 95 comma 4, lettera b) del Ccnl 19/12/2019 ed ex articolo 91, comma 4, lettera c) del CCNL 17/12/2020.

Sempre con verbale d'accordo del 22 ottobre 2021, certificato dal Collegio dei revisori in data 12 novembre 2021, è stato altresì siglato l'accordo collettivo integrativo per l'anno 2021 per l'utilizzo dei fondi contrattuali della dirigenza sanitaria e della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.

Sono inoltre state realizzate 66 convenzioni e si è altrettanto provveduto alle seguenti attività:

AVVISI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI

- Avviso per il conferimento dell'incarico dirigenziale di responsabilità della struttura organizzativa semplice "Laboratorio acque marino costiere e qualità dell'aria". Effettuazione selezione e conferimento incarico
- Avviso per il conferimento degli incarichi professionali di alta specializzazione "Coordinamento attività trasversali per la vigilanza, controllo sul territorio e supporto analitico", e, Sviluppo sostenibile, ecoinnovazione, semplificazione". Effettuazione selezione e conferimento incarico.
- Avviso per il conferimento dell'incarico professionale di alta specializzazione "Programmazione e controllo". Effettuazione selezione e conferimento incarico.
- Avviso di selezione per l'affidamento dell'incarico professionale di alta specializzazione "Analisi Mare". Effettuazione selezione e conferimento incarico.

AVVISI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI FUNZIONE

- Selezioni e conferimento per complessivi 30 incarichi di funzione per il personale del comparto ex artt. 14 e seguenti del CCNL 21/05/2018.

A.2.L'anno 2022

Dotazione organica

La dotazione organica di ARPA è quella approvata con decreto del Direttore Generale n. 172 dd. 30/12/2016.

Giova ricordare che la nuova visione del Piano triennale dei fabbisogni, anche nella sua ipotesi di incorporamento nel nuovo Piano di Attività ed Organizzazione, come ricordato anche dalle linee guida della Funzione Pubblica per la sua redazione del maggio 2018, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che nella disciplina precedente rappresentava il contenitore rigido che condizionava le scelte in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Nel Piano triennale dei fabbisogni la dotazione organica va espressa quindi in termini finanziari, rimodulabile nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa individuata dal richiamato Piano triennale. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche si sposta infatti nell'atto di programmazione del fabbisogno, che viene determinato annualmente, con un orizzonte triennale.

Tali considerazioni pertanto permettono una flessibilità che garantisca modifiche anche per una riformulazione del piano stesso, atto a recepire le indicazioni delle Linee di indirizzo nel prevedere il reperimento di risorse umane con una formazione specialistica nell'ambito della ricerca di nuove sostanze introdotte nell'ambiente, a completamento del rafforzamento del laboratorio unico.

Manovra del personale 2022

La manovra del personale per il 2022, nel rispetto delle Linee di indirizzo annuali della Giunta regionale di cui Giunta Regionale con la DGR n. 1797 del 23 dicembre 2021 nell'ambito delle risorse dalla stessa individuate, ha stabilito che:

"la gestione delle risorse umane per l'esercizio 2022, deve rispettare i vincoli normativi dettati alle pubbliche amministrazioni per la riduzione dei costi per il personale e delle direttive regionali volte a dare attuazione concreta alle misure di contenimento della spesa pubblica in coerenza con gli obiettivi regionali di finanza pubblica e con le priorità di intervento della programmazione ambientale regionale, al fine di garantire l'equilibrio di bilancio a medio termine e orientare le azioni dell'Agenzia sulle attività obbligatorie che ne costituiscono il mandato istituzionale.

ARPA, pertanto, è tenuta a predisporre gli atti di programmazione nel rispetto del vincolo del pareggio di bilancio e, quindi, tenendo costantemente monitorata l'elevata rigidità dei costi di struttura attraverso il contenimento dei costi del personale".

La manovra del personale 2022 è attuata nel rispetto dei vincoli normativi vigenti e in coerenza con il Piano dei fabbisogni annuale e triennale nonché in conformità al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche).

Ai fini della programmazione triennale delle politiche del personale, l'Agenzia deve in particolare tenere conto delle disposizioni normative e provvedimenti vigenti in materia di contenimento dei costi del personale, come di seguito descritte:

- *la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato 17 febbraio 2006, n. 9, concernente "Le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria 2006)";*
- *l'articolo 1, comma 565 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale impone che le spese per il personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale non superino, per gli anni 2007, 2008 e 2009, l'ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%;*
- *l'articolo 8, comma 47 bis della legge regionale 23 gennaio 2007, n. 1 (Legge finanziaria 2007), il quale dispone che alla gestione e alla spesa per il personale di ARPA si applicano le disposizioni fissate per il contenimento della spesa adottate per gli enti del Servizio sanitario regionale;*
- *l'articolo 2, commi 71 e 72 della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Legge finanziaria 2010) e l'articolo 17, comma 3 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, che estendono il vincolo di cui l'articolo 1, comma 565 della legge 296/2006, rispettivamente, agli anni 2010-2012 e agli anni 2013-2020;*
- *decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche);*
- *articolo 11, comma 1 del decreto legge 20 aprile 2019, n. 35 (Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria) convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2019, n. 60 il quale, tra l'altro, impone che, a decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale delle regioni, non superi il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018 o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Legge finanziaria 2010). I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente.*

Appare di tutta evidenza che ciò che rileva per ARPA FVG è il richiamo dell'articolo 11 del citato DL n. 35/2019 s.m.i., che per la prima parte risulta chiaramente inapplicabile per le Agenzie di protezione dell'Ambiente, vista la certificazione richiesta dal Tavolo di verifica degli adempimenti, organismo previsto per il SSN, conseguentemente l'Agenzia applica l'alternativa costituita dall'articolo 2, comma 71, della legge n.171/2009.

L'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 prevede che fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, per il triennio 2007-2009 gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche per il triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

Il vincolo sulla spesa del personale, derivante dalle disposizioni fissate per il contenimento della spesa adottate per gli enti del SSR, tenuto conto della Circolare del MEF- Dipartimento della Ragioneria

generale dello Stato, n. 9 dd. 17/2/2006, prot. 26588, in applicazione del citato art. 11, commi da 1 a 4-ter, del decreto legge n. 35/2019, è calcolato come segue:

- Costo dell'anno 2004
- Calcolo del 1,4 % sul costo dell'anno 2004
- Costo dell'anno 2022
- Decurtazione dal costo per l'anno 2022 dei costi relativi a:
 - rinnovi contrattuali subentrati dopo il 2004, ivi inclusi i nove dodicesimi del CCNL 2019/2021 del personale del comparto, di cui si stima prudenzialmente, una sottoscrizione nel corso dei primi mesi del 2022;
 - vacanza contrattuale del 2022;
 - Disposizioni di cui alla legge di stabilità 2022, in materia di trattamento accessorio del personale (accantonamento al lordo degli oneri riflessi dello 0,22 del monte salari 2018 del personale del comparto e della dirigenza per l'attuazione del quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113) e della revisione dell'ordinamento professionale (pari alla percentuale dello 0,55 % del monte salari 2018 del personale del comparto) ex art. 1, comma 613 del dell'approvando DDL riguardante il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022;
 - n. 5 unità trasferite ad ARPA, unitamente al trasferimento di funzioni, ai sensi della L.R. 2.2.2005, n. 1, art. 4, c. 27 e della L.R. 18.7.2005, art. 4 (OAA), nonché n. 1 unità a seguito dell'istituzione dell'Ufficio Legale di ARPA di cui alle deliberazioni n. 150 dd. 27.5.2013 e n. 159 dd. 12.8.2013
 - comandi out presso altre amministrazioni.

TABELLA ESPLICATIVA 1,4%

LIMITE -1,4% ANNO 2022		€ 17.895.598
COSTI ANNO 2004		€ 16.617.670
CALCOLO DEL 1,4%		€ 232.647
A) TOTALE LIMITE		€ 16.385.023
COSTO DELL'ANNO 2022 (DATO DA PROIEZIONE)		€ 18.016.129
DECURTAZIONE DAL COSTO DELL'ANNO 2022 DEI COSTI RELATIVI A:		
RINNOVI CONTRATTUALI SUBENTRATI DOPO IL 2004		€ 1.651.616,00
2018 LORDO ONERI IRAP ED ELEMENTO PEREQUATIVO (COMPARTO)		€ 363.704,34
2018 LORDO ONERI ED IRAP (DIRIGENZA SANITARIA)		€ 37.343,59
2018 LORDO ONERI ED IRAP (DIRIGENZA PTA)		€ 42.413,00
2019-2021 ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI COMPARTO artt. 182- 184 - 185 - LEGGE DI BILANCIO		€ 74.462,84
2019-2021 ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI COMPARTO 2019-2021 4,07%		€ 338.902,16
2019-2021 ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI DIRIGENZA PTA E SAN. ARTT. 182-184-185 LEGGE DI BI		€ 10.566,86
INCREMENTO FONDO ART. 81 DELTA FASCE		€ 37.691,29
INCREMENTO FONDO ART. 90 DIRIGENZA PTA		€ 5.049,04
INCREMENTO FONDO ART. 91 DIRIGENZA PTA		€ 8.350,34
INCREMENTO FONDO ART 94 DIRIGENZA SANITARIA		€ 7.081,02
INCREMENTO FONDO ART. 95 DIRIGENZA SANITARIA		€ 4.634,18
INCREMENTO FONDO ART 96 DIRIGENZA SANITARIA		€ 9.268,35
ELEMENTO PEREQUATIVO STIMA ANNO 2022 (SOLO CPDEL E IRAP)		€ 55.072,61
RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI LORDO ONERI ED IRAP		€ 117.416,00
VACANZA CONTRATTUALE PREVISIONE ANNO 2022		€ 72.105
N. 5 UNITA' TRASFERITE AD ARPA, UNITAMENTE AL TRASFERIMENTO DI FUNZIONI		€ 213.444
COMANDATI OUT PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PREVISIONE ANNO 2022 LORDO ONERI		€ 36.726
B) TOTALE COSTI 2021 IN RAPPORTO AL VINCOLO		€ 14.930.281,88
TOTALE A)-B)		€ 1.454.741,12
	Nuovo limite	€ 1.454.741,12

Nel corso del 2022, ARPA effettuerà il turn over del personale cessato nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024 e in coerenza con le attività istituzionali previste nel programma di attività per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024.

In ogni caso, a seguito di nuove esigenze derivanti da eventuali modifiche della programmazione di ARPA o da ulteriori disponibilità finanziarie in corso d'anno, il programma triennale delle assunzioni, fermo restando il numero complessivo delle unità in assunzione indicate in ciascuna Tabella, può subire le conseguenti necessarie variazioni.

Di seguito si riportano le tabelle illustrative.

Anno 2022

	PROFILO/CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA Decr. DG n.172/16	FORZA PRESUNTA AL 31.12.2021	POSTI VACANTI	CESSAZIONI 2022	ASSUNZIONI 2022
DIRIGENZA	Dirigenti	36	29	7	4	2
	TOTALE DIRIGENZA	36	29	7	4	2
RUOLO SANITARIO	Collaboratore Professionale Sanitario (Cat. D-DS)	101	61	40	8	1
	TOTALE RUOLO SANITARIO	101	61	40	8	1
RUOLO TECNICO	Collaboratore Tecnico Professionale (Cat. D-DS)	141	119	22	0	7
	Operatore Professionale - Assistente Tecnico (Cat. C)	34	28	6	1	12
	Operatore Professionale (Cat. B-Bs)	13	11	2	1	4
	TOTALE RUOLO TECNICO	188	158	30	2	23
RUOLO AMMINISTRATIVO	Collaboratore Amministrativo Professionale (Cat. D-DS)	21	13	8	0	5
	Assistente Amministrativo (Cat. C)	31	22	9	2	3
	Coadiutore Amministrativo Esperto (Cat. B-Bs)	19	11	8	1	0
	Commesso (Cat. A)	0	0	0	0	0
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	71	46	25	3	8	
TOTALE COMPARTO		360	265	95	13	32
TOTALE ARPA FVG		396	294	102	17	34

COSTI DELLE ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2022					
QUALIFICA	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE PREVISTA DALLA MANOVRA 2022	MESI	totale costo a bilancio comprensivo di oneri ed Irap- escluso premio Inail	
Assistente amministrativo-Contratto formazione lavoro	C	01/01/2022	12	30.578,10	
Assistente amministrativo	C	01/01/2022	12	30.578,10	
Passaggio da coadiutore amm.vo ad Assistente amm.vo	C	01/01/2022	12	3.199,91	
Collaboratore amministrativo Comando in	D	01/01/2022	12	33.230,80	
n°11 Assistenti tecnici (chimici)-Contratti formazione e lavoro	C	01/02/2022	121	308.329,17	
n.6 Collaboratore tecnico professionale	D	01/03/2022	60	166.154,04	
Dirigente Amministrativo SOC GRU Comando In	DIR	01/03/2022	10	51.578,66	
Dirigente sanitario -Rientro Comando out	DIR	01/04/2022	9	85.308,37	
Collaboratore tecnico prof. Rientro da Comando out	TEC	01/04/2022	9	24.874,44	
Collaboratore prof. San. Tec. biomedico	SAN	01/05/2022	8	22.153,87	
Assistente tecnico (Informatico)	TEC	01/05/2022	8	20.385,40	
Dirigente Ambientale	DIR	01/06/2022	7	36.105,06	
Operatore tecnico specializzato	BS	01/07/2022	6	14.340,70	
Operatore tecnico specializzato	BS	01/07/2022	6	14.340,70	
Operatore tecnico specializzato	BS	01/07/2022	6	14.340,70	
Passaggio da Assistente amm.vo a Collaboratore amm.vo	D	01/07/2022	6	1.333,96	
Passaggio da Assistente amm.vo a Collaboratore amm.vo	D	01/07/2022	6	1.322,28	
Collaboratore amm.vo utilizzo graduatoria ARCS	D	01/07/2022	6	16.615,40	
Collaboratore amm.vo utilizzo graduatoria ARCS	D	01/07/2022	6	16.615,40	
Operatore tecnico specializzato	BS	01/09/2022	4	9.560,47	
TOTALE				900.945,53	

COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO NON FINANZIATO DA PROGETTO ANNO 2022					
QUALIFICA	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE PREVISTA DALLA MANOVRA 2022	MESI	TOTALE COSTO A BILANCIO COMPRESIVO DI ONERI, IRAP, AGGIO ED EVENTUALE INCENTIVO	
OPERATORE TECNICO - SOSTITUZIONE LAVAGGIO VETRERIE	B	01/01/2022	6	16.738,47	
OPERATORE TECNICO - SOSTITUZIONE LAVAGGIO VETRERIE	B	01/01/2022	6	16.738,47	
OPERATORE TECNICO - SOSTITUZIONE LAVAGGIO VETRERIE	B	01/01/2022	6	16.738,47	
OPERATORE TECNICO - SOSTITUZIONE LAVAGGIO VETRERIE 50%	B	01/01/2022	6	8.369,23	
ASSISTENTE TECNICO- UFFICIO STAMPA	C	01/01/2022	6	19.311,22	
ASSISTENTE TECNICO- INFORMATICO	C	01/01/2022	12	38.622,42	
COLLABORATORE TECNICO	D	01/01/2022	2	10.454,18	
COLLABORATORE TECNICO	D	01/01/2022	2	10.454,18	
ASSISTENTE TECNICO-UFFICIO STAMPA	C	01/01/2022	6	19.311,22	
ASSISTENTE TECNICO-UFFICIO STAMPA	C	01/01/2022	6	19.311,22	
TOTALE				176.049,08	

COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO FINANZIATO DA PROGETTO ANNO 2022				
PROGETTO	DA	A	RUOLO	COSTO COMPRENSIVO DI ONERI, IRAP , AGGIO ED INCENTIVO
MARINE STRATEGY 40%	01/01/2022	31/12/2022	TEC	16.726,69
MARINE STRATEGY	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
MARINE STRATEGY	01/01/2022	31/12/2022	TEC	38.622,43
MARINE STRATEGY	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
SLOVENSKO	01/01/2022	31/12/2022	AMM	38.564,81
FIRESPELL	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
FIRESPELL	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
FIRESPELL	01/01/2022	31/12/2022	AMM	20.908,36
ADRIACLIM	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
ADRIACLIM	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
ADRIACLIM	01/07/2022	31/12/2022	AMM	10.454,18
ADRIACLIM	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
CASCADE	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
CASCADE	01/01/2022	31/12/2022	TEC	41.816,73
CASCADE	01/01/2022	31/12/2022	AMM	10.454,41
PEPSEA	01/01/2022	30/06/2022	TEC	20.908,36
ISPRA RUMORE	01/01/2022	31/12/2022	TEC	25.090,04
TOTALE				558.079,85

ANNO 2023

	PROFILO/CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA Decr. DG n.172/16	FORZA AL 31.12.2022	POSTI VACANTI	CESSAZIONI 2023	ASSUNZIONI 2023
DIRIGENZ A	Dirigenti	36	27	8	0	0
TOTALE DIRIGENZA		36	27	9	0	0
RUOLO SANITARIO	Collaboratore Professionale Sanitario (Cat D-DS)	101	54	47	2	2
TOTALE RUOLO SANITARIO		101	54	47	2	2

RUOLO TECNICO	Collaboratore Tecnico Professionale (Cat. D-DS)	141	126	15	0	0
	Operatore Professionale - Assistente Tecnico (Cat. C)	34	39	+5	0	0
	Operatore Professionale (Cat. B-Bs)	13	14	+1	0	0
TOTALE RUOLO TECNICO		188	179	9	0	0
RUOLO AMMINISTRATIVO	Collaboratore Amministrativo Professionale (Cat. D -DS)	21	18	3	0	0
	Assistente Amministrativo (Cat. C)	31	23	8	0	0
	Coadiutore Amministrativo Esperto (Cat. B-Bs)	19	10	9	0	0
	Commesso (Cat. A)	0	0	0	0	0
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO		71	51	20	0	0
TOTALE COMPARTO		360	284	76	2	2
TOTALE ARPA FVG		396	311	85	2	2

COSTI DELLE ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2023					
QUALIFICA	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE PREVISTA DALLA MANOVRA 2023	MESI	totale costo a bilancio comprensivo di oneri ed Irap- escluso premio Inail	
Sostituzione Collaboratore sanitario tecnico di lab.	D	01/07/2023	6	16.615,40	
Sostituzione Collaboratore sanitario	D	01/10/2023	2	8.296,68	
TOTALE				24.912,08	

COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO NON FINANZIATO DA PROGETTO ANNO 2023				
QUALIFICA	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE PREVISTA DALLA MANOVRA 2023	MESI	TOTALE COSTO A BILANCIO COMPRESIVO DI ONERI, IRAP, AGGIO ED EVENTUALE INCENTIVO
TOTALE				0,00

COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO FINANZIATO DA PROGETTO ANNO 2023

PROGETTO	DA	A	RUOLO	COSTO COMPRESIVO DI ONERI, IRAP , INCENTIVO E AGGIO
SLOVENSKO	01/01/2022	31/12/2022	AMM	38.564,81
MARINE STRATEGY	01/01/2023	31/05/2023	TEC	18.747,83
MARINE STRATEGY	01/01/2023	31/12/2023	TEC	41.816,73
MARINE STRATEGY	01/01/2023	31/12//2023	TEC	38.622,43
MARINE STRATEGY	01/01/2023	31/12/2023	TEC	41.816,73
ISPRA RUMORE	01/01/2023	19/072023	TEC	23.068,89
TOTALE				202.637,42

Anno 2024

	PROFILO/CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA Decr. DG n.172/16	FORZA AL 31.12.2023	POSTI VACANTI	CESSAZIO NI 2024	ASSUNZI ONI 2024
DIRIGENZ A	Dirigenti	36	27	9	1	1
	TOTALE DIRIGENZA	36	27	9	1	1
RUOLO SANITARIO	Collaboratore Professionale Sanitario (Cat. D-DS)	101	62	39	2	2
	TOTALE RUOLO SANITARIO	101	62	39	2	2
RUOLO TECNICO	Collaboratore Tecnico Professionale (Cat. D-DS)	141	130	11	1	1
	Operatore Professionale - Assistente Tecnico (Cat. C)	34	34	0	0	0
	Operatore Professionale (Cat. B-Bs)	13	10	3	0	0
TOTALE RUOLO TECNICO		188	174	14	1	1
RUOLO AMMINISTRATIVO	Collaboratore Amministrativo Professionale (Cat. D -DS)	21	16	5	0	0
	Assistente Amministrativo (Cat. C)	31	26	5	0	0
	Coadiutore Amministrativo Esperto (Cat. B-Bs)	19	10	9	0	0
	Commesso (Cat. A)	0	0	0	0	0

TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	71	52	19	0	0
TOTALE COMPARTO	360	284	72	4	4
TOTALE ARPA FVG	396	311	79	4	4

COSTI DELLE ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2024					
QUALIFICA	CATEGORIA	DATA ASSUNZIONE PREVISTA DALLA MANOVRA 2024	MESI	totale costo a bilancio comprensivo di oneri ed Irap-escluso premio Inail	
Sostituzione- Collaboratore sanitario senior	D	01/04/2024	9	24.923,10	
Sostituzione - Operaio tecnico professionale	D	01/07/2024	6	16.615,40	
Sostituzione Dirigente Ambientale	DIR	31/07/2024	6	33.406,22	
Sostituzione – Assistente tecnico-Programmatore	C	01/12/2024	1	2.548,18	
TOTALE				77.492,90	

COSTI DEL PERSONALE SOMMINISTRATO FINANZIATO DA PROGETTO ANNO 2024					
PROGETTO	DA	A	RUOLO	COSTO COMPRESIVO DI ONERI, IRAP, INCENTIVO E AGGIO	
SLOVENSKO	01/01/2024	31/12/2024	AMM	38.564,81	
TOTALE				38.564,81	

Nelle tabelle sopra indicate, per quanto riguarda il personale assunto, la manovra completa quella del 2021, ed in particolare si porta a conclusione nel 2022, il percorso per l'assunzione di n. 12 dipendenti di categoria C, profilo assistente amministrativo (1 unità) e assistente tecnico (11 unità) che risultano selezionati in seguito all'espletamento di cinque procedure riguardanti la tipologia del contratto di formazione e lavoro, contratti stipulati ai sensi dell'articolo 33 del CCNL integrativo del 20/09/2001) e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

Si evidenzia che ARPA FVG è stata la prima Agenzia per la protezione ambientale, e la prima amministrazione del FVG, ad utilizzare tale tipologia di contratto di lavoro, dotandosi di un apposito proprio regolamento per tali contratti, prevedendo cinque distinti progetti formativi, approvati dalla Commissione Regionale per il Lavoro, ai sensi dell'articolo 5, comma 2 bis, della Legge Regionale n.18/2005.

Politiche del personale e rinnovi contrattuali 2022

Nel corso del 2022 si consolideranno e proseguiranno le azioni di armonizzazione nell'applicazione degli istituti contrattuali che sono state sviluppate nell'ultimo triennio:

- a) sviluppo di meccanismi operativi uniformi, con regia da parte della sede centrale e redazione delle relative procedure e istruzioni;
- b) potenziamento dell'uso degli strumenti informatici disponibili e sviluppo di nuove utilità;

Saranno ulteriormente sviluppate nel corso dell'anno 2022:

- a) le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dalla normativa vigente, promosse non come meri adempimenti formali, ma in quanto occasione di revisione e miglioramento dei processi operativi dell'Agenzia e di sensibilizzazione dell'etica comportamentale, con la collaborazione e il coinvolgimento di tutti gli attori, e come integrazione dei servizi che costituiscono la missione istituzionale dell'ente nei confronti della collettività nel territorio di riferimento;
- b) il miglioramento e potenziamento della comunicazione aziendale con il personale, ai diversi livelli;
- c) la strutturazione del lavoro agile secondo le modalità di seguito indicate.

ARPA FVG con decreto n. 170 del 15 dicembre 2021 ha provveduto ad approvare il nuovo Regolamento in materia di Lavoro agile, nel rispetto delle disposizioni di cui al DPCM 23 settembre 2021, pubblicato sulla G.U. del 12 ottobre 2021, che nel suo unico articolo stabilisce che: "a decorrere dal 15 ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza". Il rientro in ufficio dovrà essere gestito in condizioni di sicurezza e nel rispetto delle misure anti Covid-19"; nonché del successivo DM 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. del 13 ottobre 2021, che disciplina le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, precisando altresì che la prestazione in modalità agile potrà essere autorizzata unicamente previa stipula di un accordo individuale e subordinatamente all'esistenza delle seguenti condizioni:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato.

Detto regolamento, nel corso del 2022, potrà essere integrato dalle disposizioni che saranno definite dal nuovo CCNL in materia di lavoro a distanza, inclusa l'ipotesi ormai già codificata dalla pre-intesa sul CCNL delle funzioni locali, di altre forme di lavoro a distanza quali il lavoro da remoto.

Fondi contrattuali e applicazione delle disposizioni statali sulle pubbliche amministrazioni e sul lavoro pubblico

Quale premessa giova ricordare che durante il 2021 ARPA FVG ha dato corso all'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7, commi 3 e 5 del CCNQ del 13/07/2016, che prevede distinte aree di contrattazione tra i dirigenti sanitari e i dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi, confluiti nell'area delle Funzioni Locali, anche se con riferimento a quest'ultimi, occorre tuttavia precisare che, con l'art. 1 comma 687, L. n. 145/2018, poi modificato dall'art. 9-bis, comma 1, lett. b) del D.L. n. 135/2018 (conv. dalla L. n. 12/2019) né è stata prevista, per il triennio 2019-2021, la ricollocazione nell'area della contrattazione collettiva della sanità, ma che tale disposizione risulta, sostanzialmente, al momento, inapplicabile. Si ricorda che il comma 881 dell'approvando DDL riguardante il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 ha rimandato il ritorno della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa del SSN nella medesima area contrattuale della dirigenza sanitaria alla tornata contrattuale 2022/2024 permettendo così l'avvio della tornata contrattuale 2019/2021.

Conseguentemente ARPA FVG ha, nel corso del 2021, adottato in relazione alla determinazione dei fondi contrattuali i seguenti atti:

PERSONALE DEL COMPARTO.

Decreto n. 20 del 12/02/2021: Fondi contrattuali del comparto 2019/2020/2021, con il quale si è anche proceduto alla determinazione provvisoria dei fondi per l'esercizio 2021.

Decreto n. 53 del 07/05/2021: Determinazione a consuntivo definitiva dei fondi per l'esercizio 2020.

PERSONALE DELLA DIRIGENZA

Decreto n. 36 del 29/03/2021: Presa atto determinazione consuntiva Fondi per la dirigenza per l'esercizio 2019 e costituzione provvisoria dei fondi contrattuali per l'esercizio 2020;

Decreto n. 37 del 29/03/2021: Costituzione provvisoria dei fondi contrattuali dirigenza sanitaria e della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa e della dirigenza sanitaria secondo le disposizioni dei rispettivi CCNL di afferenza-CCNL 17/12/2020 e CCNL 19/12/2019

Decreto n. 53 del 07/05/2021: Determinazione a consuntivo definitiva dei fondi per l'esercizio 2020.

In conseguenza di tale suddivisione si riportano i nuovi fondi della dirigenza:

Dirigenza sanitaria CCNL 19/12/2019:

- **Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi;**
- **Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato;**
- **Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.**

Dirigenza Professionale, tecnica e amministrativa CCNL 17/12/2020:

- **Art.90 Fondo retribuzione di posizione;**
- **Art 91 Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.**

Nella determinazione dei fondi contrattuali, sia per il personale del comparto sia per il personale della dirigenza, si è tenuto conto delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale nonché:

- dei vincoli dettati dall'art. 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modifiche in legge

- 30 luglio 2010, n. 122.;
- delle disposizioni contenute nel decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modifiche nella legge 15 luglio 2011 n. 111 e nel decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito con modifiche nella legge 7 agosto 2012 n. 135;
 - del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 il quale, in riferimento al contenimento delle spese in materia di pubblico impiego, ha introdotto la proroga fino al 31 dicembre 2014 dei vincoli in materia di fondi contrattuali, automatismi stipendiali e progressioni economiche. Tali vincoli sono venuti meno per il 2015;
 - per l'anno 2016, dei nuovi vincoli introdotti dall'art. 1, c. 236 della c.d. legge di stabilità per l'anno 2016 alla luce degli indirizzi applicativi elaborati dal Ministero dell'Economia e delle finanze e della relativa stabilizzazione degli effetti economici degli stessi;
 - per gli anni 2017 e 2018, si è altresì data applicazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 75/2017, art. 23, c. 2, in forza del quale:
 - "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato (...);"
 - della deliberazione n. 40/2018/PAR della Corte dei Conti, Sezione di Controllo della regione Friuli Venezia Giulia, con la quale ha chiarito che le Risorse Aggiuntive Regionali (RAR) devono ritenersi escluse dall'applicazione dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017, fermo restando l'obbligo di rispettare i vincoli di rendicontazione delle risorse assegnate e di verificare la ricaduta in termini di miglioramento dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni dell'Agenzia. Pertanto, in applicazione della deliberazione sopra indicata, le RAR sono state rappresentate nei fondi del 2017 e 2018 quali risorse ad incremento variabile degli stessi, ma al di fuori del tetto dell'anno 2016;
 - della deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG dd. 9/10/2018 con la quale ha stabilito il principio di diritto, in quanto tale applicabile anche al CCNL comparto sanità, in forza del quale:
 - "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

La misura dei fondi contrattuali risulta pertanto dall'applicazione delle richiamate disposizioni e delle indicazioni interpretative regionali.

In considerazione del carattere di specialità della regione autonoma Friuli Venezia Giulia, l'inclusione di ARPA FVG nel Sistema integrato previsto dall'articolo 1 del D.lgs. 154/2019 che concorre alla finalità del coordinamento della finanza pubblica secondo le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 1 del richiamato D.lgs. 154/2019 possa avere importanti evidenti riflessi sull'applicazione del limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 che fissa tale limite del trattamento accessorio al valore consolidato del 31 dicembre 2016.

Pertanto, riprendendo quanto in precedenza indicato sulle modalità di determinazione del tetto di spesa del personale, avuto riguardo alla necessità di incrementare in relazione alle nuove funzioni che il

PNRR attribuirà alle Agenzie per la protezione dell'ambiente, alcuni servizi che incidono a vario titolo sulle diverse componenti che determinano il trattamento accessorio del personale, si sottolinea vieppiù la necessità di determinare per ARPA FVG, da parte dell'Amministrazione regionale, regole al passo delle innovazioni legislative sopravvenute, in materia di tetti della spesa del personale e del trattamento accessorio del personale.

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

Con riferimento a quanto previsto dalle citate Linee regionali di indirizzo per la programmazione 2022-2024, ARPA ha provveduto a prevedere tra i costi del personale, a valere su quota parte del finanziamento ordinario del 2022, l'importo di cui alla DGR n. 1952/2021 per complessivi euro 88.750,00 a cui si aggiungono ulteriori oneri riflessi per euro 28.666.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STELLIO VATTA

CODICE FISCALE: VTTSL56E25L424U

DATA FIRMA: 30/12/2021 16:26:52

IMPRONTA: 53EF99700B0CD248B4EADBEE7D0E710C2A509B9377AC6FC39DBF7447F055FA0C
2A509B9377AC6FC39DBF7447F055FA0C212C7CF3FD4FA7461219A25894BBE89C
212C7CF3FD4FA7461219A25894BBE89C2F7328B20D82AFB0F165AB21CC75B6FD
2F7328B20D82AFB0F165AB21CC75B6FDFAA9E8191265E8EB8EC184E980F1F277