

## DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE

Oggetto: ART. 39 LEGGE N. 449/1997 E ART. 6 D.LGS. N. 165/2001 – PROGRAMMAZIONE  
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022 E PIANO  
OCCUPAZIONALE ANNO 2020.

### IL DIRETTORE GENERALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la  
necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di  
emanare la presente determina;

VISTA l'attestazione dell'Ufficio Contabilità e Bilancio in riferimento al bilancio annuale di  
previsione;

RITENUTO che ricorrono valide motivazioni per dichiarare la presente determina  
immediatamente eseguibile;

ACQUISITI i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico Scientifico, ciascuno  
per quanto di competenza;

### DETERMINA

1. Di definire, ai sensi dell'art. 39 della Legge n. 449/1997 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto dei principi di contenimento e controllo delle spese di funzionamento e del personale, il Piano del Fabbisogno di personale per le esigenze dell'ARPAM per il triennio 2020-2022 ed il Piano occupazionale anno 2020, come analiticamente descritti nei prospetti di cui al documento istruttorio.
2. Di aggiornare la dotazione organica di cui alla DGRM n. 1201/2016 in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 come risultante dal prospetto di cui al documento istruttorio e di dare atto che la stessa rappresenta la spesa potenziale massima determinata dal limite riferito alle risorse finanziarie previste nella programmazione economica.
3. Di dare atto che, rispetto alla consistenza della dotazione organica di cui al precedente punto 2, non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale rispetto alle funzioni o alla situazione finanziaria.



4. Di dare atto che, con riferimento al Piano occupazionale 2020, l'ARPAM provvederà, nel rispetto dei vincoli assunzionali, alle coperture dei posti previsti mediante le procedure di reclutamento di personale individuate nel documento istruttorio.
5. Di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento e nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli previsti dalle disposizioni normative di riferimento, la programmazione approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o sopravvengano specifici indirizzi regionali.
6. Di dare atto che, in caso di cessazioni non previste relative a personale a tempo indeterminato, potranno essere disposti, con apposita determina, reclutamenti di unità di categoria non superiore anche appartenenti a ruoli e profili differenti salvo l'obbligo di motivare la necessità di immediata copertura dei posti a seguito della vacanza di quelli resisi disponibili e comunque in assenza di incrementi della spesa e fatta salva l'eventuale necessità di aggiornare la dotazione organica.
7. Di dare atto che la spesa prevista per l'attuazione del presente provvedimento rientra nelle previsioni di cui alle determine n. 124 del 17/10/2019 "Bilancio Preventivo economico esercizio 2020 e triennale 2020-2022 – Programma di attività annuale 2020 e triennale 2020-2022" e n. 136 del 15/11/2019 "Determina del Direttore Generale ARPAM n.124 del 17/10/2019 ad oggetto Bilancio Preventivo economico esercizio 2020 e triennale 2020-2022 – Programma di attività annuale 2020 e triennale 2020-2022 - Modifica ed integrazione".
8. Di dare atto che viene assicurato l'obiettivo del contenimento delle spese secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Regione Marche con la nota Prot. n. 20392 del 12/06/2019.
9. Di dare atto che il Revisore Unico di cui alla L.R. n. 12 del 17/06/2011, in data 26/06/2020 con verbale n. 7/2020, ha espresso parere favorevole in ordine all'adozione del presente atto.
10. Di effettuare la comunicazione prevista dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 al Sistema informatico di cui all'art. 60 del medesimo decreto.
11. Di trasmettere il presente atto:
  - per via telematica e per estremi, ai sensi dell'art. 5, c. 2, della L.R. n.13/2004 e degli indirizzi di cui alle DGR n.621/2004, n.1477/2005, nonché ai sensi della DGR 1213/2018, al Servizio Tutela, gestione e assetto del territorio, alla Segreteria Generale della Regione Marche, al Servizio Risorse Finanziarie e Bilancio della Regione Marche ed al Comitato di supporto all'esercizio delle funzioni di indirizzo e vigilanza sull'ARPAM istituito con DGRM n. 1377 del 12.12.2014;
  - nel testo integrale al Revisore Unico di cui alla L.R. n. 12 del 17/06/2011 per



l'esercizio delle funzioni di controllo;

- per estremo ai Direttori dei Dipartimenti provinciali ed ai Responsabili degli Uffici;
- nel testo integrale alla R.S.U. ed alle OO.SS. area comparto e dirigenza medica e S.P.T.A. per la prevista informativa.

13. Di rendere il presente atto immediatamente esecutivo per ragioni d'urgenza.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott. Marco Passarelli)

Documento informatico firmato digitalmente

IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO  
(Dott. Giorgio Catenacci)

Documento informatico firmato digitalmente

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Giancarlo Marchetti)

Documento informatico firmato digitalmente

La presente determina consta di n. 26 pagine, di cui // di allegati che formano parte integrante della stessa, oltre alla pagina contenente il certificato di pubblicazione.



## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

#### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO:**

- Legge n. 449 del 27.12.1997, Art. 39, c.1;
- Legge n. 68 del 12.3.1999 "norme per diritto lavoro ai disabili";
- D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001, e s.m.i.;
- Legge n. 311 del 30.12.2004
- Legge n. 296/2006 (legge finanziaria anno 2007), art. 1, c. 557 quater;
- Decreto legge n. 78 / 2010;
- Decreto Legge n. 95 / 2012 (conv. in L. 135 / 2012)
- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- Legge n. 114 11/08/2014 (obbligo contenimento spesa media triennio 2011-2013);
- Legge n. 208 del 28.12.2015
- DGRM 1201/2016;
- Legge n. 205 del 27.12.2017;
- DPCM 8/5/2018 pubblicato in GU – Serie generale n. 173 del 27/7/2018 (linee di indirizzo per la predisposizione fabbisogni di personale PA);
- Decreto legge n. 4 / 2019
- DGRM 1047/2019;
- Art 91 comma 4 D. Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 17 comma 1 bis del Decreto legge 30/12/2019 n. 162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8.

#### **PREMESSA: IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E LA DOTAZIONE ORGANICA**

L'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

L'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 (novellato dal D.Lgs. n. 75/2017) in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, stabilisce, tra l'altro, la definizione dell'organizzazione degli uffici con l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale", al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La pianificazione del reclutamento delle risorse umane costituisce condizione necessaria ed indispensabile per procedere ad assunzioni a tempo indeterminato e deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dalla dirigenza apicale e gli



indirizzi regionali di carattere organizzativo con i vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e dalle disposizioni di contenimento della spesa del personale e di coordinamento della finanza pubblica regionale, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria per assicurare il rispetto della sostenibilità di bilancio.

La definizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, rappresenta anche la sede nell'ambito della quale viene stabilita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica.

La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs.n 75/2017 è intesa a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il PTFP, nel nuovo quadro normativo, diviene quindi lo strumento centrale e 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 e si qualifica come strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, si sostanzia nel superamento di uno strumento solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso con un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano triennale dei fabbisogni (PTFP).

Nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, che indica un limite percentuale in rapporto alla dotazione organica).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, precisando che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni



economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, rimarcando che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

La dotazione organica dell'Agenzia definita con la DGRM n. 1201 del 10/10/2016 in relazione al suo assetto organizzativo è pertanto da intendersi superata a seguito dell'intervenuta modifica dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001 ad opera dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017.

In proposito con nota prot. n. 20392 del 18/06/2019 la Regione Marche ha invitato l'Agenzia a tener conto nella definizione dei piani del fabbisogno del personale:

- della necessità che ciascuna rimodulazione della dotazione organica rispetti il principio della neutralità finanziaria;
- dell'esigenza di superare il concetto di dotazione organica tenendo conto della nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 che si sostanzia nel fatto che "tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complessivo per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze quale il PTFP ..." nel rispetto degli indicatori di spesa massimi (per le regioni e loro enti dipendenti il potenziale massimo di spesa è rinvenibile nella media dei trienni per le spese di personale 2011/2013 di cui al comma 557 quater della legge n. 296/2006) le amministrazioni potranno, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno del personale, procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento. La dotazione organica dovrà quindi essere espressa primariamente in termini finanziari.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

In questo senso il presente piano per il triennio 2020-2022 rappresenta l'aggiornamento del precedente approvato con determinazione n. 103/DG del 5/9/2019 avente ad oggetto: "Art. 39 Legge n. 449/1997 e art. 6 D.Lgs. n. 165/2001 - Programmazione Fabbisogno di Personale per il triennio 2019/2021 e Piano Occupazionale anno 2019" precisando quali parti non attuate dello stesso vengono ricondotte e riassorbite nella nuova programmazione tenuto conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.





## **LE ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLA DEFINIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, introduce l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Con nota ID 1124232 del 4/2/2020 avente ad oggetto "*Ricognizione della consistenza di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – Dichiarazione di non soprannumerarietà e formulazione di indicazioni per la formazione del piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020-2022*", il Direttore Amministrativo ha richiesto ai Dirigenti titolari di struttura complessa sia la verifica delle condizioni di eccedenza/soprannumerarietà di personale a tempo indeterminato sia, in via propedeutica all'Ufficio di Direzione che precede la definizione del PTFP 2020-2022, di comunicare le priorità di reclutamento dei servizi di competenza in ordine al reclutamento di nuovo personale dipendente.

Alla stessa è stato dato riscontro con note rispettivamente contrassegnate:

- ID 1125336 del 06/02/2020 del Servizio Epidemiologia Ambientale/OEA
- ID 1125713 del 07/02/2020 del Servizio Impiantistica
- ID 1126470 del 11/02/2020 del Direttore Dipartimento Prov.le di Fermo
- ID 1126919 del 11/02/2020 del Servizio Gestione Risorse Umane
- ID 1126711 del 11/02/2020 del Direttore Dipartimento Prov.le di Macerata
- ID 1127642 del 13/02/2020 del Servizio Provveditorato e Patrimonio
- ID 1129390 del 18/02/2020 del Direttore Dipartimento Prov.le di Pesaro
- ID 1130300 del 20/02/2020 del Direttore Dipartimento Prov.le di Ancona
- ID 1131130 del 24/02/2020 del Servizio Territoriale di Ascoli Piceno
- ID 1126255 del 10/02/2020 del Servizio Laboratoristico Multisito

Sulla base delle dichiarazioni rese, con determina n. 30/DG del 29/2/2020 si è già proceduto alla "*ricognizione di consistenza del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – Dichiarazione di non eccedenza al 31/12/2019*".

## **GLI INDIRIZZI REGIONALI E IL QUADRO ORGANIZZATIVO**

La definizione dei fabbisogni di personale 2020-2022 deve essere raccordata con il Programma di attività annuale 2020 e triennale 2020-2022 di cui alle determine del Direttore Generale n. 124 e 136 del 2019 e con gli indirizzi regionali espressi con la DGRM n. 1047/2019 che impegna la Direzione a formulare una specifica proposta di riorganizzazione rispetto alla quale vengono fornite indicazioni di riassetto dell'Agenzia intese ad assicurare, oltre all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi:



1. il coordinamento delle attività laboratoristiche in capo ad un'unica Struttura Organizzativa che sovrintende alle attività svolte sul territorio regionale riorganizzate secondo una logica di specializzazione;
2. una riduzione delle Strutture Organizzative Complesse (SOC) in misura pari al 50% rispetto a quanto previsto dalla DGRM n. 1201 del 10/10/2016;
3. un rapporto orientativamente pari a 1 a 3 tra il numero delle strutture complesse e quelle semplici; riduzione del numero delle unità dirigenziali previste nell'organigramma e nella dotazione organica prevedendo che le stesse non siano superiori al 12,5% del personale complessivamente in servizio;
4. la coerenza, in uno scenario a medio termine, della macrostruttura con la capacità assunzionale, nel rispetto dei limiti sopra richiamati;
5. una riduzione e redistribuzione stabile delle risorse dei fondi della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti intesa ad assicurare funzionali dinamiche occupazionali dei diversi profili contrattuali (medici, sanitari e PTA) e trasferimento di risorse ad incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente.

Il Piano pertanto, oltre ad assicurare il potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia, deve anche essere coerente con la realizzazione degli indirizzi regionali.

Il Piano è orientato ad assicurare la corretta individuazione delle professionalità e delle relative competenze che, sulla base delle esigenze attuali e prospettiche, necessitano all'Agenzia nell'ambito di un ottimale l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

L'obiettivo indicato è ancora più strategico in una prospettiva che richiede la definizione dei fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, non fondata esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una revisione degli assetti organizzativi e una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro.

La Direzione Generale onde favorire una adeguata partecipazione al processo decisionale ha trasmesso in data 08.06.2020 in via preliminare la proposta del Programma del Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 nonché del Piano Occupazionale per l'anno 2020 poi discussi all'Ufficio di Direzione svoltosi in data 10/06/2020.

Per quanto riguarda il punto 1 con determina del Direttore Generale ARPAM n. 116 del 1/10/2019, sono state adottate soluzioni organizzative transitorie e sperimentali finalizzate all'attivazione del Servizio Laboratoristico multisito di ARPA e altri provvedimenti di carattere organizzativo successivamente prorogate fino al 30/6/2020 con la determina n. 1/DG del 07.01.2020.





Per quanto riguarda i punti 2 e 3 è stata inviata un'apposita proposta di riorganizzazione rispetto alla quale il presente PTFP 2020-2022 è coerente.

In relazione al punto 4 si dà atto che la dinamica di medio periodo della programmazione del fabbisogno di personale assicurerà il raccordo con la macrostruttura compatibilmente con le capacità di bilancio.

Per quanto riguarda il punto 5 sono stati sottoscritti due Accordi, con l'area della dirigenza medica e con l'area della dirigenza SPTA, rispettivamente il 16/12/2019 ed il 18/12/2019, ove sono previste, tra l'altro, le modalità di riduzione, a decorrere dall'anno 2019, di parte delle risorse dei fondi dirigenziali dell'area della sanità (medica e dirigenza sanitaria non medica) con corrispondenti incrementi, attraverso i previsti riferimenti contrattuali, dei fondi dell'area della dirigenza PTA e del personale non dirigenziale, tenuto conto della situazione sopra evidenziata, che si sostanzia in un incremento della dotazione organica dei dirigenti ambientali (area contrattuale PTA) con contestuale soppressione dei posti in dotazione organica (e delle funzioni) dei dirigenti sanitari, nonché in una maggior valorizzazione del personale del Comparto, chiamato a svolgere funzioni sempre più qualificate a fronte della minore consistenza di organico della dirigenza, al fine della adeguata valorizzazione dei fondi artt. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, in conformità alle Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa relativa al personale dell'ARPAM, adottate con DGRM n. 1047/2019.

Il combinato disposto tra linee di indirizzo della Funzione Pubblica, il nuovo concetto di dotazione organica ed il nuovo assetto organizzativo dell'ARPAM, pongono in risalto l'improrogabile necessità di una nuova calibrazione dei fondi contrattuali aziendali delle rispettive aree contrattuali dell'ARPAM, ove, essendo evidente una forte diminuzione delle attività della dirigenza sanitaria a fronte della crescita inversamente proporzionale delle competenze da parte di nuove figure dirigenziali (dirigenti ambientali - ruolo tecnico - area PTA) e del personale del comparto, quest'ultimo caratterizzato da comprovata esperienza professionale e generalizzata titolarità di diploma universitario di laurea.

L'evoluzione professionale del personale del comparto è attestata dal raffronto tra la dotazione organica iniziale con il conseguente dimensionamento dei relativi fondi, caratterizzata in via prioritaria da personale di categorie A - B - C e l'attuale situazione in cui l'area del comparto è composta essenzialmente da categorie D e Ds, che non possono essere adeguatamente valorizzate nella performance, attraverso l'originaria costituzione iniziale dei fondi. Tale situazione di sofferenza è confermata dal confronto con la media nazionale ARPA delle quote di produttività collettiva e individuale pro-capite.

La legittimità di tale operazione di adeguamento della consistenza dei fondi contrattuali delle aree del comparto e della dirigenza PTA contestualmente alla riduzione dei fondi in proporzione alle cessazioni non rimpiazzate nell'area della Dirigenza medica e sanitaria è stata riconosciuta dall'ormai costante interpretazione



da parte della Corte dei Conti dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/17 il quale dispone che "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."

Secondo l'orientamento dei Giudici Contabili (Corte dei Conti Deliberazione n. 27/2019, Sez. regionale per la Puglia, deliberazione n. 277/2019/PAR Toscana, n. 31/2019/PAR Marche), tale norma deve essere interpretata nel senso che "il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017 non può essere che riferito alla spesa complessiva e non a quella delle singole categorie" e che "debba riferirsi all'ammontare complessivo del trattamento accessorio e non alle sue singole componenti". Tale orientamento è stato condiviso dal MEF nella Circolare n. 16 del 15/06/2020 sul Conto Annuale 2019.

Da ciò consegue che la nuova organizzazione dell'Agenzia non potrà prescindere da una revisione/redistribuzione delle risorse dei fondi delle rispettive aree contrattuali, la cui consistenza verrà ridefinita, a decorrere dall'anno 2019, con successivi e separati atti.

## **VINCOLI POSTI DALLA LEGGE IN MATERIA DI ASSUNZIONI E DISPOSIZIONI DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE E DI COORDINAMENTO DELLA FINANZA PUBBLICA REGIONALE**

### **a) TURN OVER (analisi dei residui)**

Una prima serie di disposizioni di legge di fonte pone vincoli al turn over stabilendo limiti di carattere economico alle assunzioni di personale a tempo indeterminato correlati ai risparmi delle cessazioni. Il quadro normativo risulta quello di seguito riportato.

Il D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni in legge n. 114 del 11/8/2014 stabilisce che:

- negli anni 2014 e 2015 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; detta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018 (art. 3 comma 5);
- a decorrere dal 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 (art. 3 comma 5);
- è consentito sommare alle risorse a disposizione anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (art. 3 comma 5 come modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015);



- i predetti limiti non si applicano all'assunzione delle categorie protette (art. 3 comma 6).

Successivamente l'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ha ridotto la capacità assunzionale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella del medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Infine, il comma 1 bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017 ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 prevedendo che 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 per il turnover 2017 e 2018 del personale non dirigente (pari al 25%) è innalzata al 75%.

Con nota Prot. n. 34616 del 15/10/2018 la Regione Marche ha comunicato che la Giunta regionale non ha ritenuto di adottare, per l'anno 2018, alcuno specifico indirizzo o limitazione al processo di assunzione del personale e/o di sostituzione del personale cessato per ogni ente strumentale della stessa Regione, fermo restando l'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio, di cui ai commi 707 e seguenti dell'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 nonché il rispetto del comma 228 dell'art. 1 della stessa legge relativo al limite del turnover del personale cessato nell'anno precedente, che questa Giunta regionale ha fissato nel proprio Piano del Fabbisogni di personale 2017/2019 al 75% della spesa dei cessati dell'anno precedente (virtuosità attestata con DGRM n.1346 del 13/11/2017).

In applicazione della normativa nazionale e tenuto conto di quanto comunicato dalla Regione Marche le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nel Piano del fabbisogno 2020-2022 sono determinate tenendo conto della seguente tabella riepilogativa:

TIPOLOGIA PERSONALE	CAPACITA' ASSUNZIONALI (%)							
	IN RIFERIMENTO ALLE CESSAZIONI DELL' ANNO PRECEDENTE							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
DIRIGENTI	90% <sup>o</sup>	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%
NON DIRIGENTI	90% <sup>o</sup>	25%	75%*	75%*	100%	100%	100%	100%

(<sup>o</sup>) Come previsto dalla DGRM n. 817/2015 in luogo del 60% ordinariamente previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014

(\*) Detta percentuale è applicabile in virtù del fatto che nella Regione nel 2016 e 2017 la spesa per il personale è risultata inferiore al 12% del titolo primo delle entrate correnti, al netto di quelle a destinazione vincolata, come previsto dal comma 1-bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017.

L'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, regolarmente convertito in legge, ha modificato l'art. 3 del D.L. 90/2014 prevedendo che:

- i resti delle cessazioni degli anni precedenti sono utilizzabili con riferimento al quinquennio anziché al triennio precedente;
- per il triennio 2019-2021, gli enti territoriali 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 turn-over.



I predetti limiti assunzionali non comprendono i trasferimenti per mobilità effettuati tra amministrazioni soggette alle disposizioni limitative delle assunzioni, poiché in tali casi la mobilità è considerata un'operazione finanziariamente neutra. Infatti, il comma 47 dell'art. 1 della L. n. 311 del 30.12.2004 prevede 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... ". Permane comunque l'obbligo di aver assolto alle condizioni per poter procedere alle assunzioni (programmazione, pareggio di bilancio e riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013).

Il turn over deve essere calcolato in termini di costi e inteso come capacità assunzionale derivante dal rispetto dei vincoli vigenti per l'Agenzia (quindi non come mero numero di cessazioni).

In relazione al quadro normativo relativo al turn over si è provveduto ad una complessiva ricognizione della situazione delle facoltà assunzionali con riferimento al periodo 2016-2020 che si riepiloga nel seguente prospetto (i valori esposti sono al lordo di oneri riflessi e IRAP):

CESSATI 2015	SPESA CESSATI	% TURN OVER	<b>DISPONIBILITA' P.O. 2016</b>
Comparto	215.118,80	25	53.779,70
Dirigenti	294.865,84	80	235.892,67
<b>Totale</b>	<b>509.984,64</b>		<b>289.672,37</b>
CESSATI 2016	SPESA CESSATI	% TURN OVER	<b>DISPONIBILITA' P.O. 2017</b>
Comparto	246.591,53	75	184.943,65
Dirigenti	167.890,64	80	134.312,51
<b>Totale</b>	<b>414.482,17</b>		<b>319.256,16</b>
CESSATI 2017	SPESA CESSATI		<b>DISPONIBILITA' P.O. 2018</b>
Comparto	268.710,47	75	201.532,85
Dirigenti	237.571,28	100	237.571,28
<b>Totale</b>	<b>506.281,75</b>		<b>439.104,13</b>
CESSATI 2018	SPESA CESSATI	% TURN OVER	<b>DISPONIBILITA' P.O. 2019</b>
Comparto	296.317,29	100	296.317,29
Dirigenti	296.544,45	100	296.544,45
<b>Totale</b>	<b>592.861,74</b>		<b>592.861,74</b>
CESSATI 2019	SPESA CESSATI	% TURN OVER	<b>DISPONIBILITA' P.O. 2020</b>
Comparto	129.184,13	100	129.184,13
Dirigenti	225.354,25	100	225.354,25
<b>Totale</b>	<b>354.538,38</b>		<b>354.538,38</b>
CESSATI 2015-2019	SPESA CESSATI		<b>TOT. DISPONIBILITA' P.O.</b>
Comparto	1.155.922,22		865.757,62
Dirigenti	1.222.226,46		1.129.675,16
<b>Totale</b>	<b>2.378.148,68</b>		<b>1.995.432,78</b>



In relazione all'utilizzo del turn over la Sezione delle autonomie della Corte dei conti ha pronunciato con la deliberazione n. 17/2019/QMIG il principio di diritto secondo il quale: *"I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni"*.

Atteso che gli utilizzi (assorbimenti) di detta capacità di turn over in relazione alla concreta attuazione dei programmi del fabbisogno di personale degli anni 2015-2019 sono stati i seguenti:

PIANO ANNUALE	ASSORBIMENTO
2016	€ 132.316,36
2017	€ 92.462,07
2018	€ 33.079,09
2019	€ 278.880,21
<b>Totale</b>	<b>€ 536.737,73</b>

L'importo relativo al Piano annuale 2019 per un totale complessivo di € 278.880,21 è determinato dalla somma delle seguenti due componenti:

a) assunzioni effettivamente perfezionate nel corso dello stesso 2019:

PROFILO	DATA DI ASSUNZIONE	ASSORBIMENTO (IN RAGIONE D'ANNO)
DIRIGENTE AMBIENTALE	01/11/2019	€ 59.382,98
ASSIST. TEC. - cat. C	01/11/2019	€ 30.438,49
ASSIST. TEC. - cat. C	01/11/2019	€ 30.438,49
CTP - BIOLOGO - cat. D	01/12/2019	€ 33.079,09
CTP - ING. - cat. D	01/11/2019	€ 33.079,09
<b>Totale</b>		<b>€ 186.418,14</b>

b) assunzioni perfezionate nel corso del 2020:

PROFILO	DATA DI ASSUNZIONE	ASSORBIMENTO (IN RAGIONE D'ANNO)
DIRIGENTE AMM. (PROVV.)	01/01/2020	€ 59.382,98
CTP - BIOLOGO - cat. D	15/06/2020	€ 33.079,09
CTP - ING. - cat. Ds - acquisizione per mobilità altro ente	01/04/2020	





<b>Totale</b>	<b>€ 92.462,07</b>
---------------	--------------------

Il PTFP 2020-2022 deve pertanto essere compatibile con la disponibilità dei residui del turn over che, al netto degli assorbimenti, è riportato nella seguente tabella:

A) Turn over e quota 2020 (P.O. 2016 - 2020)	€ 1.995.432,78
B) Assorbimenti da assunzioni già effettuate alla data presente atto (da piani occupazionali anni 2016-2019)	€ 536.737,73
<b>TOTALE DISPONIBILITA' RESIDUA PER PTFP 2020-2022</b>	<b>€ 1.458.695,05</b>

Il prospetto che segue indica la consistenza delle risorse residue, così come analiticamente generate, a decorrere dal piano occupazionale dell'anno 2016, dovute alla mancata attuazione degli interi piano occupazionali delle rispettive annualità, incluse le risorse per il piano 2020 (cessati 2019):

Anno di riferimento dei piani occupazionali P.O.	Disponibilità risorse cessati per piani occupazionali	Assorbimento P.O.	Risorse Residue
2016	289.672,37	132.316,36	157.356,01
2017	319.256,16	92.462,07	226.794,09
2018	439.104,13	33.079,09	406.025,04
2019	592.861,74	278.880,21	313.981,53
2020	354.538,38		354.538,38
<b>Totale</b>	<b>1.995.432,78</b>	<b>536.737,73</b>	<b>1.458.695,05</b>

## **b) LIMITE SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE**

In relazione alla spesa complessiva di personale, tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Regione Marche con la nota Prot. n. 20392 del 12/06/2019, deve essere assicurato l'obiettivo del contenimento delle spese secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014). Il limite è determinato nel seguente prospetto:

Spesa di personale 2011 (rendiconto)	€ 13.216.745
Spesa di personale 2012 (rendiconto)	€ 13.031.560
Spesa di personale 2013 (rendiconto)	€ 12.647.646
<b>Media Spesa di personale triennio 2011-2013 (rendiconto)</b>	<b>€ 12.965.317</b>

Il PTFP 2020-2022 tiene conto delle cessazioni intervenute e previste come analiticamente dettagliate nelle seguenti tabelle:





CESSAZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2019						
unità	Note	Cat.	data cessazione (u.g.s.)	spesa per 13 mensilità	oneri riflessi su spesa per 13 mensilità	Risparmio complessivo in ragione d'anno
1	cessaz.x mobilità	D	30.04.2019			
1	cessaz.x mobilità	D	30.04.2019			
1		D	30.06.2019	€ 24.387,71	€ 8.579,60	€ 32.967,31
1		D	07.07.2019	€ 24.369,91	€ 8.573,33	€ 32.943,24
1		D	31.07.2019	€ 24.387,71	€ 8.579,60	€ 32.967,31
1	attuata assunzione - integraz.P.O.2019	D	31.10.2019			
1	attuata assunzione - integraz.P.O.2019	C	13.12.2019			
1		C	31.12.2019	€ 22.419,20	€ 7.887,07	€ 30.306,27
<b>8</b>	<b>TOTALE COMPARTO</b>			<b>€ 95.564,53</b>	<b>€ 33.619,60</b>	<b>€ 129.184,13</b>
1		DIR	30/ 06/ 2019	€ 64.027,08	€ 22.524,73	€ 86.551,81
1		DIR	31/ 08/ 2019	€ 43.928,82	€ 15.454,16	€ 59.382,98
1		DIR	31/ 07/ 2019	€ 58.750,90	€ 20.668,57	€ 79.419,47
<b>3</b>	<b>TOTALE DIRIGENZA</b>			<b>€ 166.706,80</b>	<b>€ 58.647,45</b>	<b>€ 225.354,25</b>
Limite di spesa Comparto (100%) - D.L. 4/2019, art. 14 bis						€ 129.184,13
Limite di spesa Dirigenza (100%) - D.L. 90/2014, art. 3 comma 5						€ 225.354,25
<b>TOTALE COMPLESSIVO LIMITE DI SPESA PER PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020</b>						<b>€ 354.538,38</b>

CESSAZIONI PREVISTE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2020						
unità	Note	Cat.	data cessazione (u.g.s.)	spesa per 13 mensilità	oneri riflessi su spesa per 13 mensilità	Risparmio complessivo in ragione d'anno
1	cessaz.x mobilità	D	30/ 04/ 2020			0
1		Ds	30/ 06/ 2020	€ 26.309,43	€ 9.255,66	€ 35.565,09
1		B	30/ 06/ 2020	€ 19.992,45	€ 7.033,34	€ 27.025,79
1		C	01/ 07/ 2020	€ 22.497,95	€ 7.914,78	€ 30.412,73
1		B	31/ 07/ 2020	€ 19.992,45	€ 7.033,34	€ 27.025,79
1		D	31/ 08/ 2020	€ 24.470,89	€ 8.608,86	€ 33.079,75
<b>6</b>	<b>TOTALE COMPARTO</b>			<b>€ 113.263,17</b>	<b>€ 39.845,98</b>	<b>€ 153.109,15</b>
1		DIR SAN	04/ 03/ 2020	€ 59.025,33	€ 20.765,11	€ 79.790,44
1		DIR PTA	31/ 07/ 2020	€ 43.928,82	€ 15.454,16	€ 59.382,98
1		DIR SAN	31/ 07/ 2020	€ 59.025,33	€ 20.765,11	€ 79.790,44
<b>3</b>	<b>TOTALE DIRIGENZA</b>			<b>€ 161.979,48</b>	<b>€ 56.984,38</b>	<b>€ 218.963,86</b>
Limite di spesa Comparto (100%) - D.L. 4/2019, art. 14 bis						€ 153.109,15
Limite di spesa Dirigenza (100%) - D.L. 90/2014, art. 3 comma 5						€ 218.963,86
<b>TOTALE COMPLESSIVO LIMITE DI SPESA PER PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2021</b>						<b>€ 372.073,01</b>





CESSAZIONI PREVISTE (collocamento a riposo) ANNO 2021						
unità	Note	Cat.	data cessazione (u.g.s.)	spesa per 13 mensilità	oneri riflessi su spesa per 13 mensilità	Risparmio complessivo in ragione d'anno
1		D	15.01.2021	€ 24.473,27	€ 8.609,70	€ 33.082,97
1		Ds	4.06.2021	€ 26.385,94	€ 9.282,57	€ 35.668,51
2	TOTALE COMPARTO			€ 50.859,21	€ 17.892,27	€ 68.751,48
1		DIR SAN	4.11.2021	€ 59.025,33	€ 20.765,11	€ 79.790,44
1	TOTALE DIRIGENZA			€ 59.025,33	€ 20.765,11	€ 79.790,44
Limite di spesa Comparto (100%) - D.L. 4/2019, art. 14 bis						€ 68.751,48
Limite di spesa Dirigenza (100%) - D.L. 90/2014, art. 3 comma 5						€ 79.790,44
<b>TOTALE COMPLESSIVO LIMITE DI SPESA PER PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022</b>						<b>€ 148.541,92</b>



## PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e relativo costo, sulla base delle date di assunzione previste, tenuto conto delle richieste pervenute dai dirigenti di struttura complessa, delle cessazioni intervenute, degli indirizzi di giunta regionale e del quadro complessivo delle attività di ciascuna area organizzativa è il seguente:

PROGRAMMA RECLUTAMENTI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020							
Categorie x comparto e ruoli x dirigenza	Profilo	Copertura	Anno	Decorrenza	Costo 2020	Costo 2021	sede
Dir PTA	Dir. Amm. (Personale)	Graduatoria	2019		<i>costo incluso nella spesa personale a tempo determinato</i>		DIR
Categorie x comparto e ruoli x dirigenza	Profilo	Copertura	Anno	Decorrenza	Costo 2020	Costo 2021	sede
C	Assistente Tecnico	Scorrimento	2020	03/06/2020	€ 17.755,79	€ 30.438,49	LAB-AN
D	CTP Chimico	Riassunzione	2020	01/08/2020	€ 13.782,95	€ 33.079,09	LAB-AN
DirPTA	Ambientale Territorio	Scorrimento	2020	01/08/2020	€ 24.742,91	€ 59.382,98	DIR
DirPTA	Ambientale Territorio	Scorrimento	2020	01/08/2020	€ 24.742,91	€ 59.382,98	PS
C	Assistente Tecnico	Scorrimento	2020	01/08/2020	€ 12.682,71	€ 30.438,49	FM
D	CTP Chimico	Mobilità (concorso)	2020	01/09/2020	€ 13.782,95	€ 33.079,09	LAB-AP
D	CTP Ingegnere ambientale	Scorrimento	2020	01/09/2020	€ 11.026,36	€ 33.079,09	AN
D	CTP Ingegnere ambientale	Scorrimento	2020	01/09/2020	€ 11.026,36	€ 33.079,09	MC
DirPTA	Ambientale Territorio	Scorrimento	2020	01/09/2020	€ 19.794,33	€ 59.382,98	AP
D	CTP Biologo	Scorrimento	2020	30/09/2020	€ 8.269,77	€ 33.079,09	MC
D	CTP Fisico	Scorrimento	2020	30/09/2020	€ 8.269,77	€ 33.079,09	DIR
C	Assistente Tecnico	Scorrimento	2020	01/10/2020	€ 7.609,62	€ 30.438,49	AN
DirPTA	Informatico - Direzione	Concorso pubblicato	2020	01/10/2020	€ 14.845,74	€ 59.382,98	DIR
DirPTA	Ambientale Biologo	Concorso avviato	2020	01/11/2020	€ 9.897,16	€ 59.382,98	LAB PS-AN
DirPTA	Ambientale Biologo	Concorso avviato	2020	01/11/2020	€ 9.897,16	€ 59.382,98	MC-AP
D	CTP Ingegnere	Concorso da avviare	2020	01/11/2020	€ 5.513,18	€ 33.079,09	IMP
C	Assistente Tecnico	Concorso	2020	01/11/2020	€ 5.073,08	€ 30.438,49	MC
D	CTP Chimico	Concorso impugnato	2019	31/12/2020	€ -	€ 33.079,09	LAB-AN
D	CTP Chimico	Concorso impugnato	2019	31/12/2020	€ -	€ 33.079,09	LAB-PS
D	CTP Chimico	Concorso impugnato	2020	31/12/2020	€ -	€ 33.079,09	PS
C	Assistente Amministrativo	Concorso	2020	31/12/2020	€ -	€ 30.438,49	DIR
D	Collaboratore Amministrativo	Mobilità (concorso)	2020	31/12/2020	€ -	€ 33.079,09	DIR
SPESA PIANO OCCUPAZIONALE 2020					€ 218.712,76	€ 872.360,30	



PROGRAMMA RECLUTAMENTI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021							
Categorie x comparto e ruoli x dirigenza	Profilo	Copertura	Anno	Decorrenza	Costo 2021	Costo 2022	sede
D	Analista	Concorso	2021	01/12/2021	€ 2.756,59	€ 33.079,09	
D	Collaboratore Amministrativo	Concorso/Scorimento	2021	01/12/2021	€ 2.756,59	€ 33.079,09	
C	Assistente Amministrativo	Scorimento	2021	01/12/2021	€ 2.536,54	€ 30.438,49	
TOTALE SPESA					€ 8.049,72	€ 96.596,67	

PROGRAMMA RECLUTAMENTI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022							
Categorie x comparto e ruoli x dirigenza	Profilo	Copertura	Anno	Decorrenza	Costo 2021	Costo 2022	sede
D	CTP		2022	01/07/2022	€ 16.539,54	€ 33.079,09	
D	CTP		2022	01/07/2022	€ 16.539,54	€ 33.079,09	
C	Assistente Tecnico	Scorimento	2022	01/07/2022	€ 15.219,25	€ 30.438,49	
TOTALE SPESA					€ 48.298,33	€ 96.596,67	

Le modalità di assunzione tengono conto di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 3 della L. 56 del 19/06/2019, pertanto, dove è indicata la modalità "Concorso" non sarà attivata la preventiva mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il PTFP 2020-2022 prevede il seguente assorbimento di turn over, nelle figure professionali indicate nelle precedenti tabelle.

Gli assorbimenti risultano coerenti con le disponibilità assunzionali residue al 31/12/2019, oltre alle ulteriori risorse generate dalle cessazioni di personale a tempo indeterminato anni 2020-2021 come dimostrato nella seguente tabella:

PTFP 2020-2022	COSTO PROGRAMMA (ASSORBIMENTO)	RESIDUA DISPONIBILITA' ANNI 2016-2019	RISORSE CESSATI PER P.O. RISPETTIVE ANNUALITA'	TOTALE RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI PER P.O.2020	RESIDUI
SPESA 2020	€ 931.743,28	€ 1.104.156,67	€ 354.538,38	€ 1.458.695,05	€ 526.951,77
SPESA 2021	€ 96.596,67		€ 372.073,01		€ 275.476,34
SPESA 2022	€ 96.596,67		€ 148.541,92		€ 51.945,25
<b>TOTALI</b>	<b>1.124.936,61 €</b>	<b>1.104.156,67 €</b>	<b>875.153,31 €</b>	<b>1.458.695,05 €</b>	<b>854.373,37 €</b>

L'importo di € 931.743,28 è pari alla somma di € 872.360,30 + la spesa di € 59.382,98 per l'assunzione del Dirigente del Personale attualmente rilevato tra i costi del personale a tempo determinato.

## PROGRAMMAZIONE RECLUTAMENTI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato i principali vincoli normativi derivano:





- dalla previsione della possibilità ricorrere a con contratti di lavoro a tempo determinato o flessibili esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- dalla previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

In accordo con le indicazioni della prassi della Corte dei Conti (si veda in particolare Sez. Reg.le Controllo Liguria n. 116/2018/PAR) si è provveduto a rideterminare la spesa di riferimento del 2009 per evidenziare la quota effettivamente a carico del bilancio dell'ARPAM (rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9 – comma 28 del D.L. n. 78/2010) rispetto a quella finanziata con oneri a carico di terzi.

In coerenza con le indicazioni fornite dalla prassi del Giudice contabile sono state escluse dal vincolo le spese relative ai protocolli d'intesa sottoscritti con soggetti e per attività di diversa natura, tali da rendere necessaria l'attivazione di assunzione di personale a tempo determinato, i cui costi sono posti a carico dei committenti:

- determina n. 47/DG del 22.05.2018 con la quale l'ARPAM ha preso atto dell'Accordo Operativo sottoscritto in data 15.12.2017 dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ed ARPA Emilia-Romagna, quale ARPA capofila della sottoregione Adriatico, in attuazione dell'art.11 "Programmi di monitoraggio" del D.Lgs. n.190/2010 di recepimento della Direttiva 2008/56/CE, Direttiva quadro sulla Strategia Marina (n. 4 cat. D);
- determina n. 143/DG del 27/12/2018 con la quale è stata stipulata apposita convenzione con la Regione Marche – avente ad oggetto l'attuazione delle attività di cui al "Programma di contributi per esigenze di tutela ambientale connesse alla minimizzazione dell'intensità e degli effetti dei campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici - Programma CEM" – (n. 1 cat. D).;
- Determina n. 37/DG del 19/03/2020 con la quale è stata stipulata apposita convenzione per lo svolgimento delle attività connesse all'approfondimento tecnico-scientifico sulle criticità locali riscontrate nell'applicazione del DM 173/2016 e prima applicazione pilota per una classificazione dei sedimenti coinvolti nella realizzazione di una futura banchina rettilinea nel porto di Ancona, avente efficacia di 18 mesi dalla sottoscrizione (n. 1 cat. D).

Risultano rilevanti ai fini del computo del limite per l'anno 2020 le spese previste per i seguenti incarichi:

- N. 1 unità - Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, a decorrere dal 01/07/2019, ai sensi dell'art. 19, c. 6, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., per la trattazione di attività amministrativa in genere e degli affari del personale nel particolare come motivato nella determina del Direttore Generale ARPAM n. 56 del 31 maggio 2019;
- N. 1 unità - Collaboratore Tecnico Professionale cat. D, a decorrere dal





11/06/2020, ai sensi dell'art. 19, c. 6, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., avrà la durata fino al 31.12.2020, per la trattazione di attività laboratoristiche – analisi acque potabili - Balneazione del Servizio Laboratoristico Multisito dell'ARPAM.

Pertanto nelle seguenti tabelle è fornita dimostrazione circa la coerenza della spesa per il personale a tempo determinato rispetto al vincolo normativo.

Tabella analitica profili professionali e fonti finanziamenti:

unità	Desc Qualifica	Desc Posizione	finanziamento	unità equivalenti	costi previsti anno 2020
1	COLL. TEC. PROF.LE - (CHIMICO D)	PERSONALE COMANDATO DA ALTRO E	prot intesa Sottoregione Adriatico	0,17	5.513,18
1	COLL. TECNICO PROF.LE - (BIOLOGO D)	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO	prot intesa Sottoregione Adriatico	1,00	33.079,09
1	COLL. TECN. PROF.LE - (INGEGNERE D)	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO	CEM	1,00	33.079,09
1	ASSISTENTE TECNICO - CAT. C	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO	prot intesa Sottoregione Adriatico	0,33	10.146,16
1	COLL. TECNICO PROF.LE - (BIOLOGO D)	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO	prot intesa Sottoregione Adriatico	0,58	19.296,14
1	COLL. TECNICO PROF.LE - (BIOLOGO D)	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO	convenzione-criticità locali-DM 173/2016 - Aut.Port. A	0,58	19.296,14
1	COLL. TECNICO PROF.LE - (BIOLOGO D)	A TEMPO DETERMINATO - TEMPO PIENO		0,58	19.296,14
1	Dirigente amministrativo	T.DET.-INC.DIRIG. ex art.16 CCNL 5.12.96		1,00	59.382,98
<b>8</b>	<b>TOTALI</b>			<b>5,25</b>	<b>199.088,91</b>
			<b>COSTI C/ENTE (NON FINANZIATI)</b>		<b>78.679,12</b>
			<b>COSTI C/FINANZIAMENTI</b>		<b>120.409,80</b>
			<b>TOTALI</b>		<b>199.088,91</b>

La previsione di spesa per il personale a tempo determinato, nel triennio 2020-2022, i cui costi non fanno capo a finanziamenti da soggetti terzi, è la seguente:

ANNO	2020	2021	2022
SPEA T.D.	€ 113.478,41	€ 60.000,00	€ 60.000,00

Tale previsione è coerente con il vincolo quantificato nella seguente Tabella riepilogativa:

personale a tempo determinato - spesa anno 2009		personale a tempo determinato - spesa presunta anno 2020	
SPESA PERSONALE (NON OGGETTO DI FINANZIAMENTI ESTERNI)	226.956,82	TOTALE SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (NON DERIVANTE DA FINANZIAMENTI ESTERNI)	78.679,12
50% DELLA SPESA SOSTENUTA ANNO 2019 (NON DERIVANTE DA FINANZIAMENTI ESTERNI)	113.478,41		
SPESA PERSONALE (OGGETTO DI FINANZIAMENTI ESTERNI)	216.849,60	TOTALE SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (FINANZIATA)	120.409,80
50% DELLA SPESA SOSTENUTA ANNO 2019 (FINANZIATA)	108.424,80		
<b>TOTALI ANNO 2009</b>	<b>221.903,21</b>	<b>TOTALI (PREVISIONE ANNO 2020)</b>	<b>199.088,92</b>

Per l'anno 2020 la disponibilità residua pari a € 34.799,29 tra la spesa prevista € 113.478,41 e quella impegnata € 78.679,12 sarà destinata ad assunzioni per sopperire impreviste esigenze di carattere temporaneo legate ad esigenze sostitutive, stagionali e produttive.



## QUADRO RIEPILOGATIVO DEL PTFP 2020-2022

La spesa del personale a seguito delle cessazioni e delle assunzioni previste dalla programmazione 2020-2022 è riepilogata nella seguente tabella.

		2020	2021	2022
A) SPESA PERSONALE A T.IND. IN SERVIZIO (quadro spesa prospettica)		€ 11.027.693,06	€ 11.027.693,06	€ 11.027.693,06
B) SPESA PERSONALE A T.D. (quadro TEMPO DETERMINATO limite MAX)		€ 113.478,41	€ 60.000,00	€ 60.000,00
C) COMANDI		€ 19.000,00	€ -	€ -
D) ASSEGNAZIONI TEMPORANEE		€ 22.052,72	€ -	€ -
E) ALTRO		€ -	€ -	€ -
F) TOTALE SPESA 2020 (A+B+C+D+E)		€ 11.182.224,19	€ 11.087.693,06	€ 11.087.693,06
<b>G) PREVISIONE A BILANCIO 2020-2021-2022</b>		<b>€ 11.534.000,00</b>	<b>€ 11.479.779,00</b>	<b>€ 11.624.781,00</b>
<b>H) RISORSE DISPONIBILI (G-F)</b>		<b>351.775,81 €</b>	<b>392.085,94 €</b>	<b>537.087,94 €</b>
I1) RETTIFICHE DI COSTO (+)	Incremento fondi per rinnovi contrattuali	-€ 15.000,00	-€ 15.000,00	-€ 15.000,00
I2) RETTIFICHE DI COSTO (+)	Rinnovi contrattuali	-€ 110.000,00	-€ 110.000,00	-€ 220.000,00
I3) RETTIFICHE DI COSTO (-)	Personale in aspettativa	€ 79.790,44	€ 66.492,03	
I4) RETTIFICHE DI COSTO (-)	Risorse da economie CDI	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00
L1) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2020 (rateo 2020)		€ 186.673,95		
L2) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2020 su 2021 (a regime)			€ 372.073,01	€ 372.048,52
L3) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2021 (rateo 2021)			€ 64.460,74	
L4) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2021 su 2022 (a regime)				€ 148.541,92
L5) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2022 (rateo 2022)				€ 173.675,89
L6) RISPARMI CESSAZIONI PREVISTE 2022 su 2023 (a regime)				
M) RISORSE DISPONIBILI (al netto di cessazioni e rettifiche) (H±I±L)		€ 518.240,20	€ 795.111,73	€ 1.021.354,28
N1) ASSORBIMENTI PFP 2020 (rateo)		€ 218.712,77		
N2) ASSORBIMENTI PFP 2020 (a regime)			€ 775.763,63	€ 775.763,63
N3) ASSORBIMENTI PFP 2021 (rateo)			€ 8.049,72	
N4) ASSORBIMENTI PFP 2021 (a regime)				€ 96.596,67
N5) ASSORBIMENTI PFP 2022 (rateo)				€ 48.298,33
O) RISORSE DISPONIBILI (previsioni di bilancio±rettifiche-impieghi previsti) (M-N)		€ 299.527,43	€ 11.298,38	€ 100.695,64
		<b>11.234.472,57 €</b>	<b>11.468.480,62 €</b>	<b>11.524.085,36 €</b>

Si evidenzia che la spesa del personale a tempo indeterminato in servizio comprende il costo figurativo relativo all'eventuale rientro a tempo pieno del personale a tempo parziale.

La spesa risultante dal PTFP 2020-2022 è coerente con la previsione di spesa del bilancio di previsione 2020-2022 come esposto nella tabella seguente

ANNO	2020	2021	2022
SPESA BILANCIO TRIENNALE-PREVISIONE	11.534.000	11.479.779	11.624.781
SPESA RISULTANTE DAL PTFP 2020-2022	11.196.204	11.468.480	11.524.085

## DOTAZIONE ORGANICA



La dotazione organica viene aggiornata come segue, tenuto conto del personale in servizio alla data del 01/04/2020, detratte le cessazioni di personale a tempo indeterminato (previste) ed includendo i profili dei rispettivi piani occupazionali:

Profili professionali	Cat.	PROIEZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2020	PROIEZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021	PROIEZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2022
<b>RUOLO SANITARIO</b>		<b>36</b>	<b>34</b>	<b>31</b>
Dirigente Medico	Dir.	1	1	1
Dirigente Biologo	Dir.	2	2	
Dirigente Chimico	Dir.	4	3	3
Dirigente Fisico	Dir.	1	1	1
Collab.Prof.le Sanit.	Ds	9	9	9
Collab.Prof.le Sanit.	D	19	18	17
<b>RUOLO PROFESSIONALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
Dirigente Ingegnere	Dir.	2	2	-
<b>RUOLO TECNICO</b>		<b>161</b>	<b>162</b>	<b>164</b>
Dirigente Ambientale	Dir.	12	12	12
Coll. Tec. Prof.	Ds	1	1	1
Coll. Tec. Prof.	D	104	105	107
Assistente Tecnico	C	28	28	29
Programmatore	C	1	1	1
Operatore Tec. Spec.	C	1	1	1
Operatore Tecnico	Bs			
Operatore Tecnico	B	12	12	12
Ausiliario Specializzato	A	2	2	1
<b>RUOLO AMMINISTRATIVO</b>		<b>37</b>	<b>38</b>	<b>38</b>
Dirigente Amm.vo	Dir.	2	2	2
Collab. Amm.vo Prof.	Ds	3	2	2
Collab. Amm.vo	D	6	7	7
Assistente Amm.vo	C	11	12	12
Coadiutore Amm.vo	Bs	4	4	4
Coadiutore Amm.vo	B	11	11	11
Commesso	A			-
<b>TOTALI</b>		<b>236</b>	<b>236</b>	<b>233</b>

La nuova dotazione organica, definita in coerenza con la nuova disciplina introdotta dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo del decreto legislativo n. 75/2017, comparata con la dotazione organica approvata con la DGRM 1201/2016, rispetta il principio di neutralità finanziaria.

*Costi teorici definiti al netto voci a carico fondi contrattuali*



Profili professionali	Cat.	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2020 (compresi oo.rr.)	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021 (compresi oo.rr.)	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2022 (compresi oo.rr.)	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA DGRM 1201/2016 (compresi oo.rr.)
<b>RUOLO SANITARIO</b>		<b>1.588.149</b>	<b>1.474.280</b>	<b>1.279.624</b>	<b>3.633.126</b>
Dirigente Medico	Dir.	73.128	73.128	73.128	1.46.256
Dirigente Biologo	Dir.	161.578	161.578	-	888.678
Dirigente Chimico	Dir.	323.156	242.367	242.367	565.523
Dirigente Fisico	Dir.	80.789	80.789	80.789	1.61.578
Collab.Prof.le Sanit.	Ds	320.995	320.995	320.995	713.323
Collab.Prof.le Sanit.	D	628.503	595.424	562.345	1.157.768
<b>RUOLO PROFESSIONALE</b>		<b>118.766</b>	<b>118.766</b>	-	<b>475.064</b>
Dirigente Ingegnere	Dir.	118.766	118.766	-	475.064
<b>RUOLO TECNICO</b>		<b>5.477.498</b>	<b>5.510.577</b>	<b>5.581.553</b>	<b>6.602.407</b>
Dirigente Ambientale	Dir.	712.596	712.596	712.596	475.064
Coll. Tec. Prof.	Ds	35.666	35.666	35.666	427.994
Coll. Tec. Prof.	D	3.440.225	3.473.304	3.539.463	3.969.491
Assistente Tecnico	C	852.278	852.278	882.716	1.095.786
Programmatore	C	30.438	30.438	30.438	30.438
Operatore Tec. Spec.	C	30.438	30.438	30.438	60.877
Operatore Tecnico	Bs	-	-	-	85.748
Operatore Tecnico	B	324.615	324.615	324.615	405.769
Auxiliario Specializzato	A	51.241	51.241	25.620	51.241
<b>RUOLO AMMINISTRATIVO</b>		<b>1.170.957</b>	<b>1.198.809</b>	<b>1.198.809</b>	<b>1.446.782</b>
Dirigente Amm.vo	Dir.	118.766	118.766	118.766	118.766
Collab. Amm.vo Prof.	Ds	106.998	71.332	71.332	142.665
Collab. Amm.vo	D	198.475	231.554	231.554	264.633
Assistente Amm.vo	C	334.823	365.262	365.262	426.139
Coadiutore Amm.vo	Bs	114.331	114.331	114.331	142.914
Coadiutore Amm.vo	B	297.564	297.564	297.564	351.666
Commesso	A	-	-	-	-
<b>TOTALI</b>		<b>8.355.370</b>	<b>8.302.432</b>	<b>8.059.985</b>	<b>12.157.379</b>

La dotazione organica di cui ai precedenti prospetti tiene conto dell'attuale vincolo finanziario determinato dalle risorse previste nel bilancio 2020 - 2022 per la spesa di personale mentre la dotazione organica "tendenziale" calcolata tenendo conto del limite della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater della Legge n. 289/2006 risulta essere più capiente.

Il PTFP deve essere trasmesso alla Regione Marche che può prioritariamente assegnare, in via temporanea, proprio personale per le finalità di monitoraggio e controllo ambientale previste dalla Legge 132/2016.

Alla data di adozione del presente atto risultano coperti a tempo indeterminato n. 223 (al 01/04/2020) posti della dotazione organica a fronte di n. 330 posti previsti. Come detto, con il D.Lgs. 75/2017 vengono mutate la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione della programmazione triennale delle assunzioni, ora denominata "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (PTFP); viene superato il vecchio concetto di "dotazione organica" basata sulla pianta organica, che viene sostituito con il "nuovo modello basato sui fabbisogni" per reclutare le professionalità effettivamente necessarie.

Ai fini dell'adozione del presente provvedimento si precisa che, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 10, c. 5, del D.Lgs. 150/2009 e dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, l'ARPAM ha approvato con determina n. 17/DG del 31/01/2020 il Piano della Performance per il triennio 2020-2022 e con determina n. 2/DG dell'8/1/2018 il Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020; inoltre il Bilancio economico Preventivo anno 2020 è stato acquisito dalla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche in





data 30/12/2019 con numero protocollo RGS 266270.

Tutto quanto sopra premesso e rilevato, con il presente atto si propone di adottare il seguente schema di determina:

1. Di definire, ai sensi dell'art. 39 della Legge n. 449/1997 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto dei principi di contenimento e controllo delle spese di funzionamento e del personale, il Piano del Fabbisogno di personale per le esigenze dell'ARPAM per il triennio 2020-2022 ed il Piano occupazionale anno 2020 come analiticamente descritti nei prospetti di cui al documento istruttorio.
2. Di aggiornare la dotazione organica di cui alla DGRM n. 1201/2016 in coerenza con quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 come risultante dal prospetto di cui al documento istruttorio e di dare atto che la stessa rappresenta la spesa potenziale massima determinata dal limite riferito alle risorse finanziarie previste nella programmazione economica.
3. Di prendere atto che, rispetto alla consistenza della dotazione organica di cui al precedente punto 2, non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale rispetto alle funzioni o alla situazione finanziaria.
4. Di prendere atto che, con riferimento al Piano occupazionale 2020, l'ARPAM provvederà, nel rispetto dei vincoli assunzionali, alle coperture dei posti previsti mediante le procedure di reclutamento di personale individuate nel documento istruttorio.
5. Di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento e nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli previsti dalle disposizioni normative di riferimento, la programmazione approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o sopravvengano specifici indirizzi regionali.
6. Di prendere atto che, in caso di cessazioni non previste relative a personale a tempo indeterminato, potranno essere disposti, con apposita determina, reclutamenti di unità di categoria non superiore anche appartenenti a ruoli e profili differenti salvo l'obbligo di motivare la necessità di immediata copertura dei posti a seguito della vacanza di quelli resisi disponibili e comunque in assenza di incrementi della spesa e fatta salva l'eventuale necessità di aggiornare la dotazione organica.
7. Di prendere atto che la spesa prevista per l'attuazione del presente atto rientra nelle previsioni di cui alle determine n. 124 del 17/10/2019 "Bilancio Preventivo economico esercizio 2020 e triennale 2020-2022 – Programma di attività annuale 2020 e triennale 2020-2022" e n. 136 del 15/11/2019 "Determina del Direttore Generale ARPAM n.124 del 17/10/2019 ad oggetto Bilancio Preventivo economico esercizio 2020 e triennale 2020-2022 – Programma di attività annuale 2020 e triennale 2020-2022 - Modifica ed integrazione.
8. Di prendere atto che viene assicurato l'obiettivo del contenimento delle spese secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5



bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014), tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Regione Marche con la nota Prot. n. 20392 del 12/06/2019.

9. Di prendere atto che il Revisore Unico di cui alla L.R. n. 12 del 17/06/2011, in data 26/06/2020 con verbale n. 7/2020, ha espresso parere favorevole in ordine all'adozione del presente atto.
10. Di effettuare la comunicazione prevista dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 al Sistema Informatico di cui all'art. 60 del medesimo decreto.

Il sottoscritto, in relazione al presente provvedimento, dichiara, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990 e degli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013.

IL RESPONSABILE DEL  
PROCEDIMENTO  
(*Dott. Giampiero Guiducci*)

Documento informatico firmato digitalmente

## ALLEGATI

Nessun allegato.

