



Decreto del Direttore generale nr. 113 del 17/06/2025

Proponente: Dr.ssa Cristina Martines

Pianificazione e Controllo

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: Dr.ssa Cristina Martines

Estensore: Dr.ssa Alessandra Bini Carrara

Oggetto: Approvazione delle integrazioni e modifiche al paragrafo 3.3 e all'allegato 4 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025 - adottato con decreto del Direttore generale n. 15 del 31/01/2025 e modificato con decreto del Direttore generale n. 36 del 21/02/2025)

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato A - par. 3.3 e allegato 4 al PIAO 2025-2027 - annualità 2025	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 50 del 05.03.2024 è stato adottato il Regolamento di organizzazione di ARPAT, ai sensi dell'art. 20 co. 3 della LRT n. 30/2009, (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 968 del 05/08/2024), successivamente adeguato alla DGRT 968/24 con decreto del Direttore generale n. 167 del 05.09.2024;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011, modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013, nonché l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 225 del 27.11.2024 in corso di attuazione;

Vista la Delibera della Giunta regionale della Regione toscana n. 1549 del 23.12.2024 che definisce, in conformità al vigente quadro normativo, gli indirizzi unitari per l'esercizio delle attività di indirizzo e di controllo sugli atti principali di enti dipendenti e di ARPAT, con riguardo al Piano triennale dei fabbisogni, confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e prevede, tra le altre cose, di indicare le risorse provenienti da “altri soggetti” (UE, Stato, altri soggetti pubblici o privati) e destinate al finanziamento delle assunzioni a tempo determinato;

Dato atto che l'Agenzia è destinataria, previa specifica rendicontazione a consuntivo, di finanziamenti che saranno erogati da parte di soggetti terzi per l'espletamento di specifiche attività progettuali meglio descritte nell'allegato “A”;

Ricordato che:

- con decreto del Direttore generale n. 15 del 31.01.2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025;
- con decreto del Direttore generale n. 17 del 06.02.2025 è stato adottato il budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027;
- con decreto del Direttore generale n. 36 del 21.02.2025 sono state approvate le integrazioni e le modifiche al paragrafo 3.3 e all'allegato 4 del PIAO 2025-2027 – annualità 2025, adottato con decreto del Direttore generale n. 15 del 31.01.2025;

Preso atto che, a seguito della comunicazione inviata dall'Agenzia in merito alla rilevante carenza di personale – già segnalata anche nel corso del 2024 -, la Giunta Regionale Toscana, con deliberazione n. 546 del 5.5.2025, ha approvato – all'interno degli indirizzi all'Agenzia per il triennio 2025/27 -, un finanziamento aggiuntivo, finalizzato a mantenere la capacità operativa di ARPAT, pari complessivamente, con riferimento al suddetto triennio, ad euro 4.672.832,36;

Richiamati inoltre:

- il comma 165 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2025 prevede che "Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, (...). Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età."

- la nota del Ministro per la pubblica amministrazione del 20.1.2025, che ha precisato che:
 - "la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative",
 - che la parte datoriale, "nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa", ha il potere di individuare, "preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO)", il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio, precisando inoltre che le esigenze organizzative possono essere quelle "di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato"
 - che la possibilità di trattenimento è condizionata alla valutazione del merito, nel senso che possono essere trattenuti in servizio esclusivamente i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento)" e "al consenso dell'interessato";
 - che nel PIAO dovrà inoltre essere dato atto della sussistenza e della "dimensione" delle esigenze funzionali sopra indicate) e la durata di tale esigenza", "auspicabilmente in misura adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni", (non inferiore, ad esempio, ad un anno);

Tenuto conto che il limite di spesa del 10% della capacità assunzionale di ARPAT per l'anno 2025, come già indicato nel citato decreto n. 36 del 21.02.2025, ammonta a 113.739,00 euro, che con il medesimo decreto n. 36/2025 è stato deciso l'utilizzo di una quota parte delle suddette risorse per il trattenimento in servizio di una Dirigente e che, della suddetta somma, risultano ancora utilizzabili 32.022,00 euro;

Considerato che, con decreto Dirigenziale della Responsabile del Settore Gestione delle Risorse Umane n. 60 del 11/03/2025, era stato previsto, a seguito dell'avvenuta maturazione del requisito anagrafico utile per il pensionamento, il collocamento a riposo d'ufficio (a decorrere dall'1.9.2025) con diritto alla pensione denominata "di vecchiaia" della Dott.ssa Stefania Tozzetti, dipendente dell'Agenzia con profilo di Dirigente Chimico, Responsabile del Settore Mugello del Dipartimento di Firenze;

Ritenuto opportuno, stanti le particolari esigenze organizzative e funzionali non diversamente assolvibili presso il Settore Mugello del Dipartimento di Firenze, usufruire della facoltà, offerta dal comma 165, dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (trattenimento in servizio del personale di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi per esigenze organizzative e funzionali non diversamente assolvibili), trattenendo in servizio la suddetta Responsabile del Settore Mugello (che ha conseguito valutazioni della performance nella fascia alta dell'ottimo), per un periodo di 4 mesi (nel limite di spesa del 10%) e, pertanto, fino alla data del 31.12.2025, coerentemente con la programmazione delle attività dell'Agenzia;

Rilevato che:

- la dirigente in questione ha dato il proprio consenso al trattenimento in servizio con nota del 15.05.2025 (agli atti);
- come previsto dalla norma, la previsione del trattenimento in servizio del personale di cui all'art. 1, comma 165, della norma sopra richiamata deve essere inserita negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO) che, pertanto, deve essere conseguentemente modificato;

Dato atto, altresì, del decreto del Direttore generale n. 104 del 09.06.2025 di nuova adozione del Budget economico 2025 e il Budget economico pluriennale 2025 – 2027 e del Piano degli investimenti;

Dato atto, infine, del decreto del Direttore generale n. 112 del 13.06.2025 avente ad oggetto “Nuova adozione del Piano delle attività di ARPAT per il triennio 2025-2027”;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità formale alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare, alla luce delle modifiche e delle integrazioni apportate sulla base di quanto precisato in parte narrativa, il nuovo testo (allegato “A”) del paragrafo 3.3, comprensivo del relativo allegato, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Annualità 2025, adottato con decreto del Direttore generale n. 15 del 31.01.2025 e modificato con decreto del Direttore generale n. 36 del 21.02.2025;
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dr.ssa Cristina Martines ai sensi dell’art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i;
3. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, al fine di consentire la pubblicazione del nuovo allegato del PIAO;
4. di trasmettere il presente decreto al Collegio dei revisori ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 della L.R.T. 22.06.2009 n. 30 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente decreto all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
6. di pubblicare le modifiche del PIAO sul portale della Funzione pubblica "Portale PIAO";
7. di disporre che dell’approvazione delle modifiche del PIAO, venga data informazione al CUG dell’Agenzia;
8. di pubblicare la modifica al paragrafo 3.3 e relativi allegati sul sito web di ARPAT.

Il Direttore generale
Dott. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs. 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Affari generali in data 13/06/2025
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 16/06/2025
- Cristina Martines , il proponente in data 16/06/2025
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 16/06/2025
- Sandra Botticelli , facente funzioni del Direttore tecnico in data 16/06/2025
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 17/06/2025

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2024 le unità professionali a tempo indeterminato di ARPAT erano 632, di cui 572 di comparto e 60 dirigenti. Nelle rilevazioni è incluso il personale in aspettativa, comprese n. 2 unità di personale dirigenziale che ricoprivano le cariche di Direttore tecnico e di Direttore Amministrativo.

La riduzione percentuale del personale di ARPAT dal 2010 al 2024 è significativa: 17,5% degli effettivi e, in particolare: dirigenza –45% e comparto –13% (rapporto a fine 2024 di 1 a 9 c.a.)

Uno degli effetti di tale riduzione è stato, oltre alla perdita di specifiche professionalità, un progressivo invecchiamento del personale dell’Agenzia, dato che per numerosi anni non sono state possibili nuove assunzioni e, pertanto, il personale cessato non è stato sostituito.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	DIFFERENZE 2010-2024
DIRIGENZA	105	70	66	66	62	55	50	43	53	60	-45
COMPARTO	666	589	603	606	578	574	571	575	571	572	-96
TOTALI	771	659	669	672	640	629	621	618	624	632	-139

La tabella seguente mostra invece la variazione del numero di dipendenti dell’Agenzia prevista negli anni 2025, 2026 e 2027 rispetto all’anno precedente.

	Ruolo San.	Ruolo Tec.	Ruolo Amm.	Ruolo Prof.	tempi det.	Totale 31/12/2024	Totale 31/12/2025	diff.	Totale 31/12/2026	diff.	Totale 31/12/2027	diff.
Comparto												
Prof.nisti salute e funz.ri	193	243	74	0	8	518	552	34	557	5	552	-5
Assistenti	0	15	30	0	0	45	40	-5	40	0	49	9
Operatori	0	2	6	0	0	8	7	-1	6	-1	6	0
Personale di supporto	0	3	4	0	0	7	7	0	7	0	7	0
Totale Comparto	193	263	114	0	8	578	606	28	610	4	614	4
Dirigenza	37	2	6	13	2	60	62	2	61	-1	57	-4
Totale Generale	230	265	120	13	10	638	668	30	671	3	671	0

Nel 2025 sono previste le seguenti variazioni rispetto all’organico del 2024:

- incremento di n. 28 unità nel comparto;
- incremento di n. 2 unità nella dirigenza.

Per il 2026 è previsto un incremento di organico pari a 3 unità (+4 unità nel comparto e -1 unità nella dirigenza) e, per il 2027, è prevista una invarianza di organico (+4 unità nel comparto e -4 unità nella dirigenza).

L'analisi dei dati, per categoria di lavoratori, è riassunta nelle tabelle seguenti:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2024 NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	
AREA	PERCENTUALE
Personale di supporto	1,1%
Operatori	1,3%
Assistenti	7,1%
Professionisti della salute e funzionari	81,0%
Personale di elevata qualificazione	0,0%
DIRIGENTI	9,5%
TOTALE	100,0%

L'attività di programmazione di una pubblica amministrazione, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Il **“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”**, che è lo strumento introdotto dal D.Lgs. 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#)”, è caratterizzato dal fatto che il medesimo deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa. Inoltre si pone nell'ottica del superamento progressivo della “Dotazione Organica” come limite alle assunzioni, fatti salvi i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente; prima delle modifiche, infatti, il Piano dei Fabbisogni di Personale era una diretta derivazione della determinazione della Dotazione Organica, mentre allo stato attuale la Dotazione Organica è una conseguenza della predisposizione del Piano dei Fabbisogni di Personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi, le risorse umane necessarie all'espletamento delle attività a cui è tenuta la specifica amministrazione pubblica indipendentemente dalla tipologia dei rapporti di lavoro da instaurare; di contro la Dotazione Organica definisce, per categoria e numero di teste, il personale con rapporto di lavoro dipendente (a tempo indeterminato o determinato) che la singola amministrazione pubblica ritiene necessario al fine di garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare.

Le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state fissate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, e sono entrate in vigore a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura, pertanto, come un atto di programmazione pluriennale, a scorrimento, che deve necessariamente tenere conto sia dei vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente, sia delle risorse economiche effettivamente presenti e disponibili nei bilanci dell'Agenzia.

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI ARPAT

In applicazione della L. 132/2016, è richiesto un rafforzamento dei ruoli delle Agenzie ambientali, inserite in un sistema nazionale, che richiede una sempre crescente omogeneizzazione delle prestazioni qualitative e quantitative delle medesime su tutto il territorio nazionale, ma i Piani delle attività, che devono tenere conto della nuova impostazione di lavoro, si scontrano anche con la diminuzione delle risorse umane in Agenzia che ha subito negli ultimi anni, come già evidenziato, una notevole flessione del personale.

Il fabbisogno di personale di ARPAT è, pertanto, frutto di un'analisi complessiva dei compiti e delle funzioni istituzionali attribuite, in quanto a obiettivi, competenze, attività da garantire, professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi) anche alla luce delle previsioni di cessazione del personale negli anni di interesse, ed è definito in modo tale da essere compatibile con l'equilibrio economico-finanziario dell'Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia, come previsto dalla LR 30/2009 e s.m.i..

L'articolo 3 della LR 68/2019, che modifica la LR 30/2019 istitutiva di ARPAT, al comma 1 dispone che, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 132/2016, ARPAT è un ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia tecnico-scientifica, amministrativa e contabile e quindi non rientra fra gli enti dipendenti ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale ma, come ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, concorre agli obiettivi di finanza pubblica annuali secondo gli indirizzi forniti dalla Regione stessa che, per l'anno 2025, secondo quanto indicato nella Nota di aggiornamento al DEFR 2024, di cui alla DCRT n. 100 del 19 dicembre 2024, tendono al raggiungimento dell'obiettivo a) *contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale* e, pertanto, al rispetto, per il triennio 2025/2027, dei limiti relativi al costo del personale, quali:

- a) media del costo di personale per il triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e seg., Legge 296/2006);
- b) tetto del costo di personale sostenuto nell'esercizio 2016 (fatta salva la possibilità di derogare a tale regola, per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, se esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale);
- c) tetto di costo del lavoro flessibile, che non deve superare il 50% del costo sostenuto per le stesse finalità nell'anno 2009 (applicabile al costo di personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di formazione lavoro, con altri rapporti formativi, con somministrazione di lavoro e con lavoro accessorio. Il limite non si applica nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea e nell'ipotesi di cofinanziamento per la sola quota finanziata da altri soggetti). L'art. 3 comma 4, del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, (convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) ha previsto, al "fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere" una

deroga alle suddette disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione”.

La dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 a consuntivo è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze.

Inoltre, con Delibera GRT n. 1549 del 23.12.2024, la Regione Toscana ha definito, in conformità al vigente quadro normativo, “gli indirizzi unitari per l'esercizio delle attività di indirizzo e controllo sugli atti principali di enti dipendenti e ARPAT”, prevedendo che ARPAT, ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali, applichi l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del DL 90/2014, convertito con Legge 114/2014, che consente di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, fermi restando il rispetto delle disponibilità di bilancio, oltretutto dei limiti di spesa sopra richiamati, nonché gli eventuali ulteriori limiti alle facoltà assunzionali che dovessero essere previste dalla normativa nazionale.

In applicazione dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019, è consentito “il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”.

Ai sensi dell'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 e s.m.i., le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

La Corte dei conti sez. Autonomie, con la deliberazione n. 17/2019, si è espressa sulla capacità assunzionale e sul calcolo dei resti stabilendo, come principio di diritto, che “I valori economici delle capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente e, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale” e che “Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.

ARPAT è stata autorizzata dalla Giunta Regionale Toscana:

- con deliberazione GRT n. 288/2023, a dare applicazione alla disposizione di cui all'art. 33 c. 4 della LR 30/2009 così come modificata dalla LR 68/2019, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 commi 563 e 564 della L. 205/2017, che consente la maggiorazione del 25% del turn over, per l'assunzione di 13 unità di personale a tempo indeterminato, che sono così rideterminati: 9 Tecnici della prevenzione ambientale, 2 Collaboratori tecnico professionali, appartenenti all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, e 2 Assistenti tecnici, appartenenti all'Area degli assistenti;
- con deliberazione n. 273 dell'11.3.2024 e al fine di consentirle di effettuare le suddette assunzioni, unitamente ad ulteriori cinque assunzioni a tempo determinato legate alla

progettazione e realizzazione delle c.d. Grandi opere (di cui al D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74) alla deroga al limite di spesa di personale del 2016, (limite previsto dalla nota di aggiornamento al D.E.F.R. 2024 punto 5.1.1.), per un importo pari a euro 751.012,00 (per l'anno 2025), senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale.

Tuttavia l'Agenzia, verificata la capienza del proprio bilancio pluriennale 2025/2027 (anche alla luce dei rinnovi contrattuali), ha successivamente richiesto alla Regione Toscana un incremento di risorse rispetto a quanto previsto dalla delibera della GRT n. 1424/2024 (Indirizzi ARPAT 2025/27), e la Giunta Regionale Toscana, con deliberazione n. 546 del 5.5.2025, ha approvato un maggiore finanziamento (per un totale complessivo pari ad euro 4.672.832,36), al fine di consentire ad ARPAT di effettuare le assunzioni necessarie e mantenere così la propria capacità operativa.

Successivamente, con DDG n. 104 del 9.6.2025 è stato adottato il Budget economico 2025 e il Budget economico pluriennale 2025 – 2027 e del Piano degli investimenti.

La pianificazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 tiene conto:

- dei limiti assunzionali previsti dalla normativa nazionale, sopra richiamati;
- delle procedure assunzionali previste per l'anno 2024 e slittate all'anno 2025;
- delle procedure per la valorizzazione del personale di comparto, mediante l'attivazione di procedure comparative per la progressione verticale, in applicazione dell'art. 21 del CCNL del comparto Sanità per il personale di Comparto del 2.11.2022, per i posti individuati sulla base delle assunzioni relative all'anno 2024 nel rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno previsto dalla normativa e indicati nel relativo paragrafo. Per alcuni posti verrà data applicazione all'art. 21, co. 3, del CCNL del Comparto Sanità del 2.11.2022, nel limite delle risorse ivi previste;
- delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano 2025-2027, risultanti dal sopra richiamato budget economico 2025 e pluriennale 2025-2027;
- della parte del turnover conosciuto, alla data di predisposizione del piano, fino alla fine dell'annualità 2025 e rinviandone l'aggiornamento ai PIAO per le annualità successive;
- delle richieste di personale pervenute da parte delle varie strutture dell'Agenzia;
- di quanto previsto dalla deliberazione della Corte dei conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG in merito alla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali del personale dirigente e non dirigente, al fine di determinare un unico budget complessivo;
- che dall'analisi dell'attuale andamento occupazionale di ARPAT, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee;

Considerato che la legge di Bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) ha introdotto le seguenti novità pensionistiche:

- all'art. 1, comma 162, ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, alla lettera b) ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a 67 anni di età. Ne consegue che restano confermati i provvedimenti di cessazione dal servizio già adottati dalle amministrazioni

per i dipendenti che hanno maturato il diritto alla pensione alla data del 31 dicembre 2024, cioè in presenza del previgente limite ordinamentale di 65 anni di età, mentre il personale che, ai sensi della precedente normativa in materia, maturava il diritto alla pensione nel corso dell'anno 2025, può fruire unicamente, a titolo volontario, del trattamento pensionistico anticipato (essendo in possesso del relativo requisito contributivo);

- al comma 165 ha previsto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni, di trattenere in servizio, entro il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale di cui si ritiene necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

A tal fine viene stabilito, nel rispetto del limite del 10% delle facoltà assunzionali dell'anno 2025 (pari ad euro 113.739,00) e coerentemente con la programmazione annuale delle attività dell'Agenzia, il trattenimento in servizio delle seguenti Dirigenti, che hanno dato la propria disponibilità e risultano aver conseguito valutazioni della performance nella fascia alta dell'ottimo:

- della Dirigente che attualmente riveste l'incarico di Responsabile del Dipartimento di Arezzo (trattenimento già previsto con il citato DDG n. 36 del 21.2.2025), in considerazione della particolare complessità del territorio e del tessuto socio-industriale del territorio di competenza del Dipartimento medesimo, a decorrere dall'1.3.2025 e fino al 31.12.2025;
- della Dirigente che attualmente riveste l'incarico di Responsabile del Settore Mugello, stanti le particolari esigenze organizzative e funzionali non diversamente assolvibili presso il suddetto Settore del Dipartimento di Firenze, a decorrere dall'1.9.2025 e fino al 31.12.2025.

Nel Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 riportato nella tabella che segue sono state inserite anche 2 unità di personale con profilo professionale di Tecnico della prevenzione che hanno effettuato, nel corso del 2025, una mobilità compartimentale per compensazione.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027										
COMPARTO			Assunzioni slittate dal 2024 al 2025		Assunzioni 2025		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027	
Area	Ruolo	profilo professionale	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Area del personale di elevata qualificazione										
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Sanitario	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	3	4	9		10			
	Tecnico	Collaboratore tecnico professionale	5	1	9	2	1		6	
	Professionale	Specialista della comunicazione istituzionale								
	Amministrativo	Collaboratore amministrativo - professionale								
Totale			8	5	18	2	11		6	
Area degli assistenti	Tecnico	Assistente tecnico	3		6		1		5	
		Assistente informatico								
	Amministrativo	Assistente amministrativo	3		3				4	
Totale			6		9		1		9	
Area degli operatori	Tecnico	Operatore tecnico specializzato								
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo senior								
Totale										
Area del personale di supporto	Tecnico	Operatore tecnico	1							
	Amministrativo	Coadiutore amministrativo								
Totale			1							
Totale Comparto			15	5	27	2	12		15	
DIRIGENZA			Assunzioni slittate dal 2024 al 2025		Assunzioni 2025		Assunzioni 2026		Assunzioni 2027	
			TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
	Sanitario	Dirigente Biologo								
	Sanitario	Dirigente Chimico			1					
Totale ruolo Sanitario					1		2		1	
	Professionale	Dirigente Geologo		1						
	Professionale	Dirigente Ingegnere								
	Tecnico	Dirigente Ambientale			1					
	Amministrativo	Dirigente Amministrativo	1		1					
Totale ruoli PTA			1	1	2		2		1	
Totale Dirigenza			1	1	3		4		2	
TOTALE COMPARTO E DIRIGENZA			16	6	30	2	16		17	
TOTALE GENERALE			87							

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAT

Secondo il disposto di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D.lgs. 75/2017, si tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima". Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "...nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno 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 DL 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. 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 o la pianta organica come parametro di riferimento" e che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

Con DDG 95/2018 (confermativo del precedente DDG 129/2017, nel quale erano dettagliati i profili professionali) e s.m.i., come di seguito riportata nella consistenza per categoria/area:

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA (spesa potenziale massima)	
CATEGORIA D	500
CATEGORIA C	95
CATEGORIA B	21
TOTALE COMPARTO	616
DIRIGENZA	70
TOTALE GENERALE	686

La Dotazione organica rimodulata al 31.12.2025 (riportata di seguito), redatta con il modello di classificazione articolato per Aree previsto dal CCNL del 2.11.2022, tiene conto delle assunzioni e delle cessazioni intervenute nell'anno, nonché delle modifiche apportate al fine di adempiere agli obblighi di assunzione derivanti dall'applicazione della L. 68/1999, secondo le risultanze del prospetto informativo della rilevazione occupazionale riferita al 31.12.2024:

COMPARTO (*)	Dotazione organica Anno 2025	Dotazione organica Anno 2026	Dotazione organica Anno 2027
Area del personale di elevata qualificazione			
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	543	550	548
Area degli assistenti	40	40	49
Area degli operatori	7	7	7
Area del personale di supporto	7	6	6
Totale COMPARTO	597	603	610
DIRIGENZA	Dotazione organica Anno 2025	Dotazione organica Anno 2026	Dotazione organica Anno 2027
RUOLO SANITARIO	37	36	30
RUOLO PROFESSIONALE	13	13	13
RUOLO TECNICO	5	5	8
RUOLO AMMINISTRATIVO	7	7	6
Totale DIRIGENZA	62	61	57
TOTALE GENERALE	659	664	667

(*) Nel personale di Comparto non è ricompreso il personale a tempo determinato, mentre è ricompreso il personale di Comparto e della Dirigenza in aspettativa

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La Legge 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, all’art. 2 prevede il collocamento mirato per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità (definite al precedente art. 1), nel caso di ARPAT nella quota di riserva del 7% dei lavoratori occupati in quanto Pubblica Amministrazione con più di 50 dipendenti.

Inoltre, l’art. 18 della medesima normativa stabilisce l’obbligo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti di riservare la quota dell’1% dei lavoratori occupati all’inserimento lavorativo di orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge 763/1981.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di cui alla medesima Legge 68/1999, il piano triennale 2025-2027 è stato aggiornato sulla base della necessità di provvedere alla copertura della quota d'obbligo di cui alla suddetta norma risultante a seguito della compilazione del Prospetto informativo disabili elaborato sulla base della rilevazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2024, fatta salva la necessità di coprire ulteriori posti della quota d'obbligo a seguito di eventuali cessazioni di personale attualmente computato nella suddetta quota che dovessero verificarsi in corso d'anno e non previste al momento.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

L'Agenzia procede alle assunzioni previste in attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027 mediante l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001 (in particolare per le assunzioni relative all'anno 2025, poiché non obbligatorie fino al 31.12.2024, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), concorso pubblico e/o a seguito, in caso di particolari esigenze od urgenze, dell'utilizzo di graduatorie di ESTAR, ai sensi della LRT n. 6/2022, di altre Agenzie per la protezione dell'Ambiente (come previsto dall'art. 1, commi 563 e 564 della Legge 205/2017) o di altri enti ed aziende dello stesso o di altri comparti pubblici (come previsto dal DDG 9/2025).

Sono attualmente vigenti e utilizzabili le graduatorie dei seguenti concorsi pubblici, indetti con i provvedimenti a fianco indicati:

- DDG n. 73 del 19.4.2023: indizione del concorso pubblico per l'assunzione delle unità di personale con profilo professionale di Collaboratore tecnico professionale con laurea in fisica, la cui graduatoria è stata approvata con DD n. 60 dell'11.12.2023;
- DDG n. 216 del 16.11.2023: indizione del concorso pubblico, per esami, per 9 posti a tempo indeterminato di Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Area dei Professionisti della salute e dei funzionari - Ruolo sanitario - per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DD 53 dell'1.10.2024;
- DDG n. 25 del 30.1.2024: indizione del concorso pubblico, per esami, per n. 1 posto a tempo indeterminato di Assistente tecnico – perito chimico - Area degli Assistenti, per le sedi regionali dell'Agenzia, le cui graduatorie per Area Vasta sono state approvate con DDG 249 del 30.12.2024;
- DDG n. 124 del 13.6.2024: indizione del concorso pubblico, per esami, per quattro posti a tempo indeterminato, di cui due riservati agli aventi diritto di cui al comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, di Collaboratore tecnico professionale per attività ambientali territoriali, comprese quelle riguardanti l'ecosistema marino – Area professionisti della salute e funzionari – per le sedi regionali dell'Agenzia, , le cui graduatorie rispettivamente di merito e dei riservatari sono state approvate con DD 61 del 27.3.2025;

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

L'Agenzia effettua assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D. Lgs. 165/2001;

- b) 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 DL 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017;
- c) previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 81/2015;
- d) applicazione dell'art. 3 comma 4, del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, che prevede: "Al fine di potenziare la capacità tecnico-amministrativa delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) interessate dalla progettazione e dalla realizzazione delle grandi opere, le stesse possono procedere alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 28, primo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità ai sensi del suddetto comma 28, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione".

Attualmente sono in servizio presso ARPAT 10 unità di personale di comparto a tempo determinato impegnate sui progetti "Marine Strategy", "Life Silent", "Epic" e "Cluster" delle quali n. 2 in regime di proroga fino alla conclusione della procedura concorsuale di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 8, del D.Lgs. 75/2017. Sono inoltre state assunte a tempo determinato: 1 unità di Dirigente Geologo e 4 unità di personale di comparto a tempo determinato appartenente all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, cui farà seguito una ulteriore unità (non appena sarà disponibile una graduatoria di altro Ente, della quale è già stata fatta richiesta), per le attività relative alle cosiddette "Grandi Opere", in attuazione di quanto previsto dal D.L. 22 aprile 2023 n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74.

Per alcune delle suddette unità di personale a tempo determinato l'Agenzia beneficia, previa apposita rendicontazione a consuntivo, di specifici finanziamenti per la copertura dei relativi costi, come di seguito precisato:

Marine Strategy (che prevede il finanziamento delle assunzioni a tempo determinato con risorse erogate a carico del Ministero dell'ambiente e trasferite da ARPAL, in qualità di capofila, alle singole ARPA della sottoregione Mediterraneo occidentale a copertura dei costi relativi). La normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs. n. 190/2010 che istituisce un quadro per l'azione comunitaria nel campo della politica per l'ambiente marino; con il protocollo d'intesa del 18.12.2012 tra il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare – Direzione generale Protezione della natura e del mare – e le Regioni Liguria, Toscana, Lazio, Campania, Sardegna quali partecipanti alla Sottoregione Mediterraneo Occidentale, sono state definite le forme e le modalità di collaborazione nonché i reciproci impegni per l'attuazione della Strategia marina di cui al D.Lgs. 190/2010 sopra menzionata. In data 19.12.2014 è stata sottoscritta la relativa Convenzione sottoscritta da ARPA Liguria in nome e per conto di ARPA Liguria, ARPA Toscana, ARPA Lazio, ARPA Sardegna, ARPA Campania. Con DDG n. 4/2023 è stato preso atto dell'atto aggiuntivo all'Accordo Operativo sottoscritto in data 20.7.2022 tra Ministero, ISPRA e le ARPA capofila delle 3 Sottoregioni, con relativo allegato tecnico (Addendum POA 2022) per l'attuazione delle attività Strategia Marina

per il triennio 2021-2023, con il quale le suddette attività sono prorogate fino al 31.12.2023 e con decreto del Direttore generale n. 74 del 10.4.2024 è stato approvato il protocollo d'intesa per il triennio 2024-2026. Alla Strategia Marina attualmente partecipano 4 unità di personale a tempo determinato con profilo di Collaboratore tecnico professionale. Tre delle suddette unità di personale assegnate al progetto saranno assunte a tempo indeterminato come vincitori di un Concorso pubblico (riservato per due unità alla stabilizzazione dei soggetti di cui all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017), mentre per una unità è prevista la scadenza dell'incarico a tempo determinato al 30.6.2025.

Progetto Life Silent (che è un progetto finanziato al 60% dallo strumento finanziario LIFE PLUS e per il restante 40% a carico del bilancio dell'Agenzia). ARPAT ha aderito, in qualità di partner, alla proposta progettuale dal titolo "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" (acronimo LIFE SILENT) - rif. Grant Agreement version 11.5.2023 (Allegato "A"), che mira a sviluppare soluzioni eco-friendly e sostenibili per attenuare il rumore in ambienti urbani complessi, caratterizzati da differenti sorgenti emmissive, in particolar modo strade e ferrovie. Con decreto del Direttore generale n. 151 del 28.8.2023 è stato preso atto del Grant Agreement relativo al progetto LIFE22-ENV-T-LIFE SILENT - "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" n. Project 101114310, con soggetto Capofila ANAS - attività progettuali dal 1.9.2023 al 31.3.2028".

Al progetto sono attualmente impegnate 2 unità di personale a tempo determinato, di cui una con profilo di Collaboratore tecnico professionale e una con profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale. Il riferimento normativo è costituito dal Regolamento (UE) 2021/783 del parlamento europeo e del consiglio del 29 aprile 2021, relativo allo specifico progetto "Sustainable Innovations for Long-life Environmental Noise Technologies" - LIFE SILENT per l'arco temporale dal 1.9.2023 al 31.3.2028.

Progetto Cluster (che è un progetto interamente finanziato: per l'80% dallo strumento finanziario FESR e per il 20% dalla Contropartita nazionale) Il riferimento normativo è costituito dalla Legge 447/95 e s.m.i. e dai decreti attuativi, D.Lgs. 194/2005 che recepisce la Direttiva 49/2002/CE e dalla Legge regionale 1° dicembre 1998 n. 89 e s.m.i. e infine dalla Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 5932 finale del 10.08.2022, come recepita con Delibera della Giunta regionale della Toscana n. 1034 del 12.9.2022. Con decreto del Direttore generale n. 57 del 15.3.2024, è stato preso atto della Convenzione Interpartenariale con l'Università degli Studi di Genova (Capofila) per la realizzazione del progetto Interreg "Compatibilità e Sostenibilità Rumore portuale – CLUSTER" – 1° marzo 2024 – 28 febbraio 2027 – CUP E17G23000750006.

Al progetto sono attualmente impegnate 2 unità di personale a tempo determinato, di cui una con profilo di Collaboratore tecnico professionale e una con profilo professionale di Collaboratore amministrativo professionale.

Progetto EPIC (progetto interamente finanziato: per l'80% dallo strumento finanziario FESR e per il restante 20% dalla contropartita nazionale) Il riferimento normativo è costituito dalla Legge 221 del 28 dicembre 2015, il cosiddetto "Collegato ambientale", e da successivi provvedimenti normativi con i quali si sono poste in essere azioni volte a promuovere l'economia circolare, infine dalla Decisione di Esecuzione della Commissione C (2022) 5932 finale del 10.8.2022, come recepita con Delibera della Giunta regionale della Toscana n. 1034 del 12.9.2022. Con decreto del Direttore generale n. 13 del 28.1.2025 si è preso atto dell'ammissione al finanziamento del Progetto Interreg "Un marE Prlvo di plastiCa – EPIC" che vede ARPAT come soggetto Capofila, di cui al decreto della

Regione Toscana (Autorità di Gestione del Programma) n. 24983 del 12.11.2024, come integrato dal decreto n. 382 del 10.1.2025. periodo 1.2.2025 – 30.1.2029 – CUP E17G24000720006

Al progetto sono attualmente impegnate 2 unità di personale a tempo determinato con profilo di Collaboratore tecnico professionale.

PROGRESSIONI TRA LE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO INDETERMINATO (“VERTICALI”)

L’art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, prevede: “Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell’area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno. All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

Il CCNL, sottoscritto in data 2 novembre 2022, ha previsto, all’art. 21, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione (nel quale viene automaticamente reinquadrato il personale in servizio a decorrere dall'1.1.2023), e la possibilità, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, per le Aziende ed Enti che rilevino la necessità di copertura di specifici profili e al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’Azienda o Ente di appartenenza, di attivare la progressione tra le aree con procedure valutative, previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lettera n) del CCNL.

Al riguardo il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere 0115048/2022 del 10 luglio 2022, ha precisato che ai fini del calcolo del 50%, di cui all’art. 52, comma 1 bis del d. Lgs. 165/2001, non devono essere computate le assunzioni che l’amministrazione intende attuare nel triennio previo espletamento di procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, d.lgs. 75/2017 e mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001.

Nel Piano assunzioni 2024 aggiornato al 31.12.2024 e inserito nella modifica del PIAO 2025-2027 (di cui al DDG n. 36 del 21.02.2025), sono stati ridefiniti i posti destinati alle procedure di valorizzazione del personale riferite all’anno 2024, ai fini del rispetto dell’adeguato accesso dall’esterno, considerate le assunzioni effettuate nello stesso anno e tenuto anche conto della possibilità di utilizzare le risorse determinate (come previsto dall’art. 21 del CCNL del 2.11.2022 e dall’art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2022) e stanziare a carico del bilancio, nella misura massima di 15.070,50 Euro.

Per detti posti è stato indetto un avviso di selezione interna per la progressione tra le aree, ai sensi dell’art. 21 "Norme di prima applicazione" del CCNL del Comparto Sanità del 2.11.2022,

con DDG n. 34 del 21.2.2025 e, con DDG n. 83 del 12.5.2025, è stato preso atto dei verbali, sono state approvate le graduatorie e nominati i relativi vincitori.
Si riepilogano di seguito le progressioni tra le aree effettuate:

	Numero delle progressioni verticali effettuate
DA ASSISTENTE TECNICO A COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	10
DA ASSISTENTE AMMINISTRATIVO A COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	9
DA OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO A ASSISTENTE TECNICO	1
DA COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR A ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1
DA COADIUTORE AMMINISTRATIVO A COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	1

MOBILITÀ INTERNA

ARPAT, come prassi operativa per la gestione delle assunzioni previste nelle varie annualità ricomprese nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027, prevede l'attivazione delle procedure di mobilità interna, volte al prioritario accertamento dell'eventuale presenza di specifiche professionalità in altri ambiti dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2021 così come modificato dall'art. 3 del CCNL 2008/2009, dal Disciplinare della mobilità interna di comparto del 31.1.2013 e dal Decreto del Direttore generale nr. 140 del 9.9.2022 di presa d'atto del verbale d'intesa sottoscritto con le Organizzazioni sindacali di Comparto e la RSU il giorno 8.7.2022.

INCARICHI DIRIGENZIALI (ex art. 15-septies, comma 2 del D.lgs. 502/1992 e ex art. 19, comma 6 del D.lgs. 165/2001)

Nei casi tassativamente previsti dalle vigenti normative ed in assenza di specifiche professionalità all'interno dell'organico complessivo dell'Agenzia, ARPAT si riserva la facoltà di fare ricorso, anche temporaneamente, a queste modalità di assunzione, previa idonea procedura di avviso pubblico e relativa selezione, al fine di soddisfare le esigenze assunzionali. Attualmente in ARPAT sono presenti n. 2 Dirigenti PTA con incarico triennale a tempo determinato.

Con DDG n. 138 del 12.7.2024 è stata indetta la Selezione pubblica per il conferimento, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs. 165/2001, di un incarico di Dirigente Geologo con funzioni di coordinamento del supporto tecnico-scientifico agli Osservatori istituiti per le attività indicate dall'art. 28 del D.lgs. 152/2006 per i progetti relativi alle cosiddette "Grandi Opere" e con DDG 248 del 30.12.2024 è stato preso atto dei verbali della Commissione della Selezione ed è stato individuato il candidato a cui conferire l'incarico dirigenziale a tempo determinato per tre anni. L'incarico è stato attribuito a decorrere dal 1.1.2025.

Cessazioni previsionali 2024-2026 (turn over anno precedente)

Cessazioni avvenute e previste nel triennio 2024-2026 Arpat per PIAO 2025-2027								
	2024		2025		2026		TOTALE	
Categoria/ qualifica	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	unità	Risparmio annuo	Unità totale	Risparmio annuo totale
B								-
BS					1	30.712,91	1	30.712,91
C	2	66.107,32	1	33.054,72	1	32.747,58	4	131.909,62
D	23	835.083,27	11	397.424,16	4	146.904,75	38	1.379.412,18
Totale comparto	25	901.190,58	12	430.478,88	5	210.365,24	43	1.542.034,70
DIRIGENZA	2	164.264,28	3	221.826,03	5	481.656,75	10	867.747,06
Totale complessivo	27	1.065.454,86	15	652.304,91	10	692.021,99	53	2.409.781,76

La determinazione del valore delle cessazioni è stata fatta considerando il trattamento fisso previsto dai seguenti CCNL:
 per il personale di Comparto triennio 2019-2021 sottoscritto in data 02/11/2022,
 per il personale della Dirigenza PTA triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024
 personale della Dirigenza Area sanità triennio 2019-2021 sottoscritto in data 23/01/2024
 con gli oneri riflessi (Cpdel , TFS/TFR, Irap e Inail) .

I dati indicati si riferiscono alle cessazioni conosciute alla data del 16/05/2025.

Sono fatte salve eventuali modifiche che potrebbero intervenire a seguito della modifica dei requisiti di pensionamento previsti dalla Legge Finanziaria 2025.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNI 2025-2027

Nelle tabelle riportate nell' Allegato 1 sono indicati, rispettivamente per la dirigenza e per il personale di comparto, il risparmio delle cessazioni avvenute nel triennio 2024-2026 e il dettaglio della capacità assunzionale, la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni con riferimento al triennio 2025/2027.

ALLEGATO 4

CAPACITÀ ASSUNZIONALE ARPAT - ANNI 2025 -2027

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Tabella 1 Capacità assunzionale Arpat 2024-2026

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018- 2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)	2026 (cessazioni 2025)	2027 (cessazioni 2026)
	Risparmio annuo cessazioni		Residuo capacità ass.le	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo	annuo	
Resti ex art 14 bis c1	214.707,01	139.382,06	75.324,95							
Turn Over 2018	159.837,99		159.837,99							
2019	308.477,17		308.477,17							
2020	577.739,50		577.739,50							
2021				651.205,54						
2022						681.346,24				
2023							155.621,63			
2024								164.264,28		
2025									221.826,03	
2026										481.656,75
Totale	1.260.761,67	139.382,06	1.121.379,61	651.205,54	-	681.346,24	155.621,63	164.264,28	221.826,03	481.656,75

Capacità assunzionale Comparto	2020	COSTO ASSUNZIONI 2018- 2019-2020 (Valore annuo)	2021		2022	2023 (cessazioni 2022)	2024 (cessazioni 2023)	2025 (cessazioni 2024)	2026 (cessazioni 2025)	2027 (cessazioni 2026)
	Risparmio annuo cessazioni	annuo	Residuo capacità ass.le per anno 2021	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	Risparmio annuo cessazioni	annuo	annuo	annuo	annuo
Resti ex art 14 bis c1 *	506.628,08	197.788,89	308.839,11							
Turn Over 2018	548.724,66									
2019	582.588,77		426.942,27							
2020 (compresa maggiorazione 25%)	782.806,08	719.865,27	782.806,08							
2021				839.299,12						
2022						734.979,14				
2023							989.605,58			
2024								901.190,58		
2025									430.478,88	
2026										210.365,24
2027										
Totale	2.420.747,50	917.654,16	1.518.587,45	839.299,12	-	734.979,14	989.605,58	901.190,58	430.478,88	210.365,24

Tabella 2 Oneri annui di previsione spesa per nuove assunzioni.

Capacità assunzionale Dirigenza	2020	2021	2021 valore annuo assunzioni	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	CAP. ASS.LE 2022	ASSUNZIONI 2022	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	CAP. ASS.LE 2023	ASSUNZIONI 2023	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	CAP. ASS.LE 2024	ASSUNZIONI 2024	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024	CAP. ASS.LE 2025	ASSUNZIONI 2025	CAP. ASS.LE RESIDUA 2025	CAP. ASS.LE 2026	ASSUNZIONI 2026	CAP. ASS.LE RESIDUA 2026	CAP. ASS.LE 2027	ASSUNZIONI 2027	CAP. ASS.LE RESIDUA 2027
Resti ex art 14 bis c1	75.324,95																					
2018	159.837,99	235.162,94																				
2019	308.477,17	308.477,17		357.719,29	357.719,29																	
2020	577.739,50	577.739,50		577.739,50	577.739,50			796.076,74	796.076,74													
2021			185.920,82		651.205,54			651.205,54	651.205,54	641.048,23	641.048,23		139.678,04	139.678,04								
2022						139.382,06		681.346,24	681.346,24	681.346,24	681.346,24		681.346,24	681.346,24		619.465,77	619.465,77		348.757,55	348.757,55		213.403,44
2023							806.234,05		155.621,63	155.621,63			155.621,63	155.621,63		155.621,63	155.621,63		155.621,63	155.621,63		155.621,63
2024											501.370,19											
CESSAZIONI 2024													164.264,28			164.264,28	164.264,28		164.264,28	164.264,28		164.264,28
2025														201.558,51								
CESSAZIONI 2025																221.826,03			221.826,03	221.826,03		221.826,03
2026																	270.708,22			481.656,75		481.656,75
2027																					135.354,11	
Totale	1.121.379,61	1.121.379,61	185.920,82	935.459,80	1.596.664,34	139.382,06	1.447.282,28	2.128.628,52	806.234,05	1.322.394,48	1.478.016,16	501.370,19	976.645,91	1.140.910,19	201.558,51	939.351,68	1.161.177,71	270.708,22	890.469,48	1.372.126,23	135.354,11	1.236.772,12
Capacità assunzionale Comparto	2020	2021	2021	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2023	2024	2024	2025	2025	2025	2026	2026	2026	2027	2027	2027	2027
	Cessazioni valore annuo e pro-quota anno di riferimento	Resti cessazioni valore annuo	Risparmio cessazioni 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP. ASS.LE RESIDUA 2021	Valore annuo assunzioni avvenute	CAP. ASS.LE RESIDUA 2022	CAPACITA' ASSUNZIONAL E 2023	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2023	CAPACITA' ASSUNZIONAL E 2024	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2024	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025	Valore assunzioni e PEV annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2025	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026	Valore assunzioni annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2026	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2027	Valore assunzioni annuo stimato	CAP. ASS.LE RESIDUA 2027
Resti ex art 14 bis c1 *	308.839,11																					
2018																						
2019	426.942,27	735.781,37																				
2020	782.806,08	782.806,08			645.836,72																	
2021			839.299,12	872.750,73	839.299,12																	
2022						679.775,64	805.360,20	805.360,20		47.048,00	47.048,00											
2023									758.312,20	734.979,14												
2024										889.605,58	1.155.331,69	616.301,03	616.301,03									
2025												901.190,58	901.190,58	1.314.307,26	203.184,35	203.184,35						
2026															430.478,88	430.478,88		430.996,61	202.666,62	202.666,62		
2027																			210.365,24	508.715,64	508.715,64	95.683,78
Totale	1.518.587,45	1.518.587,45	839.299,12	872.750,73	1.485.135,84	679.775,64	805.360,20	1.540.339,34	758.312,20	782.027,14	1.771.632,73	1.155.331,69	616.301,03	1.517.491,62	1.314.307,26	203.184,35	633.663,23	430.996,61	202.666,62	413.031,86	508.715,64	95.683,78

Nota: Al fine del calcolo del rispetto del limite della capacità assunzionale, come previsto dalla deliberazione Sezione Autonomia della Corte dei Conti n. 17/2019, "...i valori economici della capacità assunzionali (...) per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art 3 c. 5 del DL 90/2014 possono essere cumulati tra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale..."

Per quanto sopra il limite della capacità assunzionale del personale non dirigenziale risulta rispettato.

ARPAT – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Annualità 2025

Tabella 3 Programmazione fabbisogni 2025-2027.

Qualifiche	Totale assunzioni effettuate nel 2023		Totale assunzioni effettuate nel 2024		2025		2026		2027		TOTALE	
	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
Dirigenza												
DIRIGENTI SANITARI	4	276.598,85	6	435.165,79	1	69.149,71	2	138.299,43	1	69.149,71	4	276.598,85
DIRIGENTI PTA	8	529.635,20	1	66.204,40	2	132.408,80	2	132.408,80	1	66.204,40	5	331.022,00
Totale	12	806.234,05	7	501.370,19	3	201.558,51	4	270.708,22	2	135.354,11	9	607.620,85

Categoria	Totale assunzioni effettuate 2023		Totale assunzioni effettuate 2024		SLITTAMENTO ASSUNZIONI 2024 AL 2025		2025		2026		2027		TOTALE	
Comparto	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime
B			1	29.111,92	1	29.111,92							1	29.111,92
BS	1	29.721,78	3	92.139,25									-	-
C	1	31.697,94	1	32.796,48	3	98.389,43	8	262.371,82	1	32.796,48	9	295.168,30	21	688.726,03
D	20	696.892,48	25	896.477,27	6	214.217,01	18	646.669,03	11	398.200,13	6	213.547,34	41	1.472.633,52
TOTALE ASSUNZIONI	22	758.312,20	30	1.050.524,92	10	341.718,37	26	909.040,85	12	430.996,61	15	508.715,64	63	2.190.471,47
PEV da C a D			37	93.857,26			21	53.270,34					21	53.270,34
PEV da BS a C			4	7.747,55			2	3.873,78					2	3.873,78
PEV da B a BS			2	3.201,96			4	6.403,93					4	6.403,93
Totale PEV			43	104.806,78	-	-	27	63.548,04	-	-			27	63.548,04
TOTALE ASS.NI E PEV	22	758.312,20	73	1.155.331,69	10	341.718,37	53	972.588,89	12	430.996,61	15	508.715,64	138	2.558.917,20

COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO COMPARTO E DIRIGENZA												
Categoria	2023		Totale assunzioni effettuate 2024				2025		2026		TOTALE	
Comparto	unità	costo annuo a regime	unità	costo annuo a regime			unità	costo annuo a regime			unità	costo annuo a regime
TEMPI DETERMINATI COMPARTO	1,8	62.008,52	2	71.182,45			7	251.817,23			10,8	385.008,20
TEMPI DETERMINATI DIRIGENZA							1	66.204,40			1	66.204,40
TOTALE	1,80	62.008,52	2,00	71.182,45	-	-	8,00	318.021,63			11,80	451.212,60

Nel 2020 sono state effettuate assunzioni di 2 Dirigenti del ruolo sanitario; nel 2021 sono state effettuate le assunzioni di 5 dirigenti PTA (di cui 3 Ingegneri a TI e 2 a TD di cui un analista e un ambientale); nel 2022 sono stati assunti un dirigente chimico ed una dirigente biologa.

Nel 2023 sono stati assunti 4 dirigenti sanitari di cui 2 chimici, 1 fisico, 1 biologo e 8 dirigenti PTA di cui 4 ingegneri e 4 dirigenti ambientali. Nel 2024 sono stati assunti 3 dirigenti chimici e 1 dirigente ambientale.

Nel 2024 è avvenuta l'assunzione di 1 dirigente biologo - 2 dirigenti fisici -3 dirigenti chimici a T.I. e 1 dirigente ambientale a TI. Nel 2025 è prevista l'assunzione di 1 Dirigente sanitario e due dirigenti PTA è avvenuta l'assunzione di 1 dirigente a TD geologo.

Nel 2026 sono previste le assunzioni di 2 dirigenti sanitari e due PTA. Nel 2027 sono previste le assunzioni di 1 dirigente sanitario e 1 dirigente PTA.

Il costo delle categorie è con i rinnovi contrattuali triennio 2019-2021 con stipendio base, IVC, e oneri riflessi per il personale del comparto .Per i TPA anche indennità del malato e promozione della salute.

(Ccdai, TFS/TFR, Irap e Inail) in analogia con la determinazione del risparmio delle cessazioni.

Qualifiche/ categoria	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
B		26.787,09	28.046,79	28.097,91	28.149,22	29.111,92	29.111,92	29.111,92
BS			29.617,60	29.669,63	29.722,84	30.713,08	30.713,08	30.713,08
C		30.259,64	31.580,32	31.639,62	31.697,94	32.796,48	32.796,48	32.796,48
D	33.274,85	32.964,82	34.321,91	34.386,27	34.449,18	35.591,22	35.591,22	35.591,22
D TPA				35.041,73	35.118,85	36.260,89	36.260,89	36.260,89
Dirigenti Sanitari		69.691,03	69.691,03	69.691,03	69.149,18	69.149,71	69.149,71	69.149,71
Dirigenti PTA		61.973,61	61.973,61	61.973,61	66.204,40	66.204,40	66.204,40	66.204,40

anzianità SSN < 5anni per ind escludività