



Ente di Diritto Pubblico
Legge Regionale N.20 del 3 Agosto 1999 e S.M.I.

DELIBERA N. 94 del 31/03/2021

IL DIRETTORE GENERALE

assume la seguente deliberazione

Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023 dell'ARPACAL

Allegati N° 2

- (19marzo2021 Allegati.pdf)
- (Verbale revisore n. .pdf)

Si attesta la regolarità del procedimento svolto e la correttezza dell'atto.

Il Responsabile del Procedimento

Dott. Antonio Calli

Si attesta la regolarità dell'atto.

Il Direttore Generale

Dott. Domenico Pappaterra

VISTO di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria in ordine all'impegno assunto ai sensi dell'art. 5, punto 5.1 dell'allegato 4/2 del d.lgs.118/2011.

Il Dirigente del Servizio Contabilità

Gestione del Bilancio

Dott. Antonio Calli

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI:

il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni;

il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche ed integrazioni;

la L.R. n. 20 del 3 agosto 1999 e successive modifiche ed integrazioni;

il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e successive modifiche ed integrazioni;

il D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e successive modifiche ed integrazioni;

la L. 68 del 12 Marzo 1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

il D.L. 90 del 24 Giugno 2014 convertita nella L. 114 del 11 Agosto 2014;

la Leggen. 26 del 2019 del 28 Marzo 2019;

il Regolamento di Organizzazione dell'ARPACAL approvato con D.G.R. n. 43 del 08/02/2018 nel quale, inoltre, è stata approvata la dotazione organica dell'Agenzia;

la modifica ed integrazione al Regolamento di Organizzazione dell'ARPACAL, approvato con D.G.R. n. 494 del 22/12/2020 senza modifiche alla dotazione organica dell'Agenzia;

la Delibera del Direttore Generale n. 71 del 12/03/2021 di Approvazione del Bilancio Previsionale Triennale 2021-2023 e del Piano delle Attività 2021;

la Delibera del Direttore Generale n. 388 del 06/11/2020 con la quale è stato approvato il rendiconto finanziario di gestione, il Conto Economico e lo Stato Patrimoniale per l'esercizio 2019, approvato definitivamente con successiva deliberazione n. 84 del 28/11/2020 da parte del Consiglio Regionale della Calabria;

la Delibera del Direttore Generale n. 81 del 19/03/2021 relativa all'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

la Delibera del Direttore Generale n. 82 del 23/03/2021 relativa all'approvazione del Piano della Performance 2021-2023;

la Delibera del Direttore Generale n. 87 del 24/03/2021 relativa all'approvazione del Piano Anticorruzione ARPACAL 2021-2023;

la Delibera dell'ARPACAL n. 917 del 30/10/2018 relativa all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021;

il DPGR n. 75 del 07/06/2019 con il quale è stato nominato il Direttore Generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria;

la Delibera dell'ARPACAL n. 305 del 04/07/2019;

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e s.m.i. (legge finanziaria 1998) ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le 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 di personale.....*omissis*;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Preso atto che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato il Decreto 08/05/2018 che ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle amministrazioni pubbliche*";

Considerato, altresì, che è stato valutato il rispetto degli equilibri di bilancio, tenendo conto della nuova spesa di personale nel triennio e le economie derivanti dalle cessazioni nello stesso periodo;

Visto, inoltre, l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Atteso che, prima della definizione della programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Agenzia, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resa ai cittadini, alle imprese ed agli Enti, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., giusta attestazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane dell'Agenzia resa in data 23/3/2021, prot. n. 9449;

Considerati, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia, come da proposta da parte dei Dirigenti, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance dell'Agenzia (derivanti anche dai nuovi impegni di cui alla legge 132/2016, istitutiva del Sistema Nazionale di Protezione dell'Ambiente - SNPA), approvati rispettivamente con deliberazione di del Direttore Generale n. 71 del 12/03/2021 e n. 82 del 23/03/2021 e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Tenuto conto che il Piano garantisce, ai sensi dell'art. 3 della Legge 12/03/1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", l'assunzione obbligatoria delle Categorie protette, pari al 7% dei lavoratori, computando quelli assunti con contratto di lavoro subordinato che, in servizio alla data del 31 dicembre 2020, assommano a n. **17** unità nonché l'1% per familiari vittime di mafia che assommano a **2** unità (complessivi n. 19 unità);

Che l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014, convertito con la Legge 114/2014, dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenenti alle Categorie Protette, ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

Tenuto conto, altresì, che l'art. 6, comma 1, lett. a) della L.R. n. 43 del 27/12/2016 dispone per gli Enti strumentali che "a partire dall'esercizio finanziario 2017 ... la spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, non può essere superiore a quella sostenuta nell'anno 2014 ...", aggiungendo al comma 2 che "l'adozione di provvedimenti che, pur rispettando i limiti di cui alla lettera a) del comma 1, comportino nuova spesa per il personale a qualunque titolo, deve essere preventivamente autorizzata dalla Giunta Regionale;

Che la spesa per il personale ARPACAL sostenuta nell'anno 2014, quale tetto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. a) della L.R. n. 43/2016, ammonta a € 14.881.570,15 (al lordo di IRAP ed oneri previdenziali ed assistenziali);

Visto l'art. 3, comma **1**, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il

quale prevede che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Visto il decreto legislativo 25/05/2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (pubblicato sulla [GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017](#))

Vista la legge 28/2/2020, n. 8 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica" (pubblicata sulla [GU Serie Generale n.51 del 29-02-2020 - Suppl. Ordinario n. 10](#));

Considerato che tra gli anni 2017 e 2020, si sono verificate n. 47 cessazioni di personale dipendente e l'assunzione di n. 5 dipendenti, con un risparmio complessivo netto per l'Agenzia pari ad € 1.578.503,16 e che nel corrente anno si aggiungeranno ulteriori n. 12 unità per quiescenza portando così una riduzione complessiva di personale, tra il 2017 e il 2021, a **59 unità in meno**;

Considerato, in particolare, che nell'anno 2021 e 2022, si prevede interverrà la cessazione di personale dipendente, rispettivamente, per n. 12 e n. 4 unità, con un risparmio ulteriore, rispettivamente, di € 689.205,39 e di € 84.731,90;

Rilevato, altresì, che la capacità assunzionale dell'Agenzia, riferita all'anno 2021, comprensivo dei residui assunzionali del triennio precedente ammonta complessivamente a € 2.190.922,33, come da prospetto allegato "C";

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Agenzia, nel rispetto della citata normativa, nel 2021 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative all'anno 2020 e agli anni pregressi al netto della stabilizzazione del personale a tempo determinato che è stato definitivamente assunto nei ruoli dell'Agenzia, a tempo pieno ed indeterminato, nel numero di cinque unità, avvenute entro il 31/12/2020, come da prospetto allegato "C";

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2021-2022-2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, con particolare riferimento ai limiti di cui all'art. 6, comma, lett. a) L.R. n. 43/2016, le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento che comportano una spesa come da prospetto allegato "A";

Ritenuto, altresì, di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Rilevato che:

- dalle risultanze del turn-over, che dall'anno 2018 è pari al 100%, è emerso che per effetto dei residui assunzionali e la mancata assunzione di nuovo personale negli anni 2018-2019-2020, con la sola stabilizzazione di 5 unità alla fine del 2020, l'Agenzia ha accumulato un residuo assunzionale pari a € 1.578.503,16 che aggiunto a quello dell'annualità 2021, pari a € 612.419,17, comporta un residuo pari a € 2.190.922,33 (per complessivi n. 47 unità di personale cessato), da poter utilizzare nel triennio 2021-2023;
- in particolare per l'anno 2021 si prevede la cessazione del rapporto di lavoro con l'Agenzia di n. 12 unità di personale, di cui 4 dirigenti (due del ruolo tecnico e due del ruolo sanitario);

- l'attuale dotazione organica dell'Agenzia prevede complessivamente, a regime, un numero di unità pari a 415 e che allo stato attuale sono n. 256 unità, di cui 233 del comparto e 23 dirigenti;
- in concomitanza a tale situazione di preoccupante carenza di personale, negli ultimi anni, si è registrato un notevole incremento delle attività richieste ad ARPACAL, dalla normativa regionale e nazionale per le attività istituzionali, ma anche per attività convenzionali, progettuali e di partenariato derivante dalla crescente sensibilità ambientale;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- 3) abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2000);
- 5) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 6) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;

Dato atto che, in relazione ai suriportati vincoli:

- a) le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione ad opera dei soggetti competenti dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 2);
- b) con riferimento al precedente punto 3), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, in armonia con le previsioni di Bilancio 2020-2022, è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 291 del 22/07/2020 e autorizzato dalla Giunta Regionale solo parzialmente (ai sensi dell'art. 6, comma 2, della L.R. n. 43/2016), per l'anno 2020, ai fini della stabilizzazione del personale precario (D.Lgs. n. 75/2017, novellata dalla Legge n. 8/2020) di n. 7 unità di personale di Categoria D (concretizzatesi solo per n. 5 unità), con riserva da parte della Giunta Regionale di valutare successivamente le altre autorizzazioni giusta Delibera di G.R. n. 531 del 30 dicembre 2020;
- c) con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 4) il Dirigente del Servizio Risorse umane in base alle situazioni in essere ha dichiarato la non risultanza di eccedenze di personale e/o di personale in soprannumero;
- d) con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 5) è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive del triennio 2019/2021 ed è ancora vigente;
- e) con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 6), ovvero la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, il dirigente preposto al Servizio Contabilità e Bilancio ha assolto a tale certificazione apponendo il parere favorevole al presente provvedimento;

Dato atto, inoltre, che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2021, 2022 e 2023 evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art. 11, comma 4/bis del D. L. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile dell'anno 2009;

Considerato, altresì, che questa Agenzia non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Ritenuto di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, per come indicato nei prospetti allegati al presente atto, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti in materia;

Ritenuto, altresì, di richiedere alla Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della Legge Regionale n. 43 del 27 dicembre 2016, l'autorizzazione della nuova spesa per il personale relativa all'annualità 2021, già prevista nel Bilancio di previsione 2021-2023, munito del parere favorevole dell'Organo di Revisione, annualità nella quale sono previste le azioni assunzionali indifferibili ed urgenti di seguito indicate:

- a) passaggio da part-time a full-time (+10 ore) del personale ex LSU/LPU (18 unità), sollecitato tra l'altro dalle OO.SS., il cui costo è previsto nel Bilancio di previsione 2021-2023 (Cap. 1201013601 + Cap. 1201013101 per Oneri). Tale azione è diretta a garantire un sostegno al reddito dei lavoratori e a migliorare la qualità e la quantità dei servizi in cui gli stessi sono attualmente impegnati;
- b) Assunzione di n. 7 unità di personale di varie categorie (BS, C e D) ex legge n. 68/1999 (Categorie protette) c.d. assunzioni obbligatorie. Si tratta di assunzioni previste dalla legge come obbligatorie e pertanto non soggette a limitazioni di natura economica e/o discrezionale per la quale l'Agenzia è stata più volte diffidata ad adempiere, in ultimo con la nota di prot. n. 1010 del 20 febbraio 2020. Trattandosi di assunzioni non discrezionali ogni ulteriore indugio comporterà gravi responsabilità, ad ogni titolo, nei confronti di tutti soggetti inadempienti (previste nel Bilancio di previsione 2021-2023 ai Cap. 1201011401 e Cap. 1201013101, per Oneri);
- c) Assunzione, di n. 3 unità di personale dirigente a tempo determinato, (due tecnici ed uno amministrativo), previste nel Bilancio di previsione 2021-2023 ai Cap. 1201017101 e Cap. 1201013101 (per Oneri), per la copertura dei Servizi vacanti del Bilancio, del Patrimonio e dell'Impiantistica (Dip. Catanzaro). La carenza di dirigenti tecnici ed amministrativo, è nota sia al Dipartimento vigilante che allo stesso Dipartimento Bilancio. Tale azione è stata tra l'altro sollecitata dall'Organo di Revisione dell'Agenzia, ed è finalizzata a superare le gravi difficoltà gestionali in cui si trova attualmente ad operare l'Agenzia. In particolare l'assenza del Dirigente del Servizio Bilancio e Contabilità attualmente retto ad interim dal Direttore Amministrativo (unitamente ai servizi risorse umane e gare e contratti) comporta di per sé importanti difficoltà nella gestione del bilancio e nella redazione degli atti di programmazione dell'Agenzia con tutte le conseguenze che questo comporta. Il reclutamento del Dirigente Tecnico cui affidare il servizio Patrimonio è assolutamente necessaria per assicurare la corretta ed oculata gestione del Patrimonio Agenziale ed evitare così il verificarsi di ipotesi di mala gestione dello stesso con ogni conseguenza in termini di danni che è agevole immaginare così come evidenziato in questi giorni dal Procuratore Regionale della Corte dei Conti della Calabria nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario a commento di episodi relativi ad una scorretta gestione dei beni patrimoniali. Infine l'assunzione del Dirigente Tecnico dell'impiantistica del Dip. di Catanzaro è giustificata dalla necessità di assicurare una corretta gestione dei rapporti convenzionali attualmente in essere con importanti soggetti pubblici e privati e ad accrescere le entrate dell'agenzia derivanti dalle verifiche degli impianti così come indicato dal competente Dipartimento Bilancio, della Regione Calabria con lo scopo di ridurre il citato rapporto percentuale tra la spesa di personale e le entrate (Titoli I, II e III) dell'Agenzia.

Ritenuto, altresì, che le assunzioni previste nelle annualità 2022 e 2023 saranno realizzate ad avvenuto incremento delle entrate correnti dell'Agenzia, conseguenti al possibile incremento della percentuale del Fondo Sanitario Regionale destinata all'ARPACAL nella misura a suo tempo stabilito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 137 dell'11 settembre 2002 e/o all'aumento delle entrate derivanti dall'erogazione da parte

dell'Agenzia di servizi onerosi a terzi onde assicurare il necessario equilibrio tra entrate correnti e spese per il personale in ossequio a quanto osservato dal Dipartimento Bilancio della Regione Calabria con la nota di prot. n. 0422677 del 22/12/2020;

Dato atto che con verbale n. 9 del 29.03.2021 prot.n. 10119/21, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale il Revisore Unico dei Conti, ha espresso parere favorevole sul Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023;

Dato atto altresì che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 è stato discusso condiviso e approvato in sede di comitato di indirizzo nella seduta del 24 marzo 2021 il quale ha espresso parere favorevole sulla stesso

Dato atto infine che la presente deliberazione sarà trasmessa alle OO.SS., secondo la vigente normativa, precisando che le linee generali del Piano assunzionale sono state oggetto di discussione con le stesso Organizzazioni sindacali in diverse riunioni, da ultima quella tenutasi in data 23/3/2021;

DELIBERA

La premessa, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, si intende qui riportata, confermata ed approvata,

1. Di **approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023 dell'ARPACAL, secondo quanto previsto negli allegati A, B, C, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
2. Di **richiedere** alla Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della Legge Regionale n. 43 del 27 dicembre 2016, l'autorizzazione della nuova spesa per il personale relativa all'annualità 2021, già prevista nel Bilancio di previsione 2021-2023, munito del parere favorevole dell'Organo di Revisione, annualità nella quale sono previste le azioni assunzionali indifferibili ed urgenti indicate in narrativa;
3. Di **ritenere** che le assunzioni previste nelle annualità 2022 e 2023 saranno realizzate ad avvenuto incremento delle entrate correnti dell'Agenzia, conseguenti al possibile incremento della percentuale del Fondo Sanitario Regionale destinata all'ARPACAL nella misura a suo tempo stabilito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 137 dell'11 settembre 2002 e/o all'aumento delle entrate derivanti dall'erogazione da parte dell'Agenzia di servizi onerosi a terzi onde assicurare il necessario equilibrio tra entrate correnti e spese per il personale in ossequio a quanto osservato dal Dipartimento Bilancio della Regione Calabria con la nota di prot. n. 0422677 del 22/12/2020;
4. Di **dichiarare** che l'Agenzia ha conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della legge n. 208/2015;
5. Di **dichiarare** che il Bilancio di previsione 2021-2023 è stato approvato con Delibera n. 71 del 12/03/2021 ed i relativi dati, nei trenta giorni successivi all'approvazione, sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);
6. Di **dichiarare** che il Conto Consuntivo, Esercizio finanziario 2019, è stato approvato con Delibera n. 388 del 06/11/2020 ed i dati relativi, nei termini previsti, sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);
7. Di **dichiarare** che è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023 (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009) con delibera n. 82 del 23/03/2021;
8. Di **stabilire** che il presente Piano sarà soggetto a modifica per le future annualità 2022 e 2023 a seguito del nuovo e prossimo assetto Organizzativo dell'Agenzia, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
9. Di **dare atto** che con verbale n. 9 del 29.03.2021 prot.n. 10119/21, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale il Revisore Unico dei Conti, ha espresso parere favorevole sul Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023;

10. Di **dare atto** che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 è stato discusso condiviso e approvato in sede di comitato di indirizzo nella seduta del 24 marzo 2021 il quale ha espresso parere favorevole sullo stesso;
11. Di **trasmettere** la presente Deliberazione al Dipartimento Ambiente della Regione Calabria, in qualità di Dipartimento vigilante, per le verifiche che riterrà opportune ai fini della presentazione alla Giunta per l'autorizzazione alla spesa, relativa alla sola annualità 2021, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della Legge Regionale n. 43/2016;
12. Di **procedere**, dopo l'autorizzazione della Giunta Regionale ai sensi della L.R. n. 43/2016, all'avvio immediato delle procedure programmate nel presente atto;
13. Di **trasmettere** copia della presente deliberazione alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali;
14. Di **dare atto**, inoltre, che il presente provvedimento potrà essere oggetto di successive integrazioni e/o modificazioni, qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale rispetto al presente Piano e/o nuove disposizioni legislative in materia di assunzioni e spesa di personale;
15. Di **pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
16. Di **dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi della vigente normativa legislativa e regolamentare.

DIRETTORE GENERALE
F.to Dott. Domenico Pappaterra

Parere espresso per quanto di competenza o informativa preventivamente ricevuta

Esprime Parere Favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Antonio Calli

Esprime Parere Favorevole

IL DIRETTORE SCIENTIFICO

Dott. Michelangelo Iannone

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione. L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.



Regione Calabria



AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA CALABRIA

Revisore Unico dei Conti

IL REVISORE UNICO
Verbale n. 9 del 29/03/2021

PARERE

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

TRIENNIO 2021 - 2023

Catanzaro, 29.03.2021

Il revisore
Dr. Francesco Lacava

A.R.P.A.CAL. -

Piano triennale 2021 – 2023 del fabbisogno del personale;

Parere del Revisore dei conti

Il sottoscritto Dr. Francesco Lacava, designato nell'incarico di Revisore Unico con Decreto P.G.R. n. 129 del 05/11/2020, è stato interpellato in data 21/03/2021 allo scopo di esprimere il parere di competenza dell'organo di revisione riferito al "Piano triennale 2021 – 2023 del fabbisogno del personale" contenuto nella proposta di deliberazione allegata;

esaminata la proposta di delibera corredata dei seguenti Allegati:

- Allegato A: Costo gravante sull'annualità 2021 e sulle annualità 2022 e 2023;
- Allegato B: Cessazioni di rapporti di lavoro nel triennio 2021 – 2023;
- Allegato C: Capacità assunzionale dell'A.r.p.a.Cal. nel triennio 2021 -2023;

con i suddetti allegati gli uffici dell'A.r.p.a.Cal ha inteso dimostrare l'esigenza delle assunzioni e la sostenibilità della relativa spesa in termini Bilancio di previsione triennale regolarmente approvato.

L'organo di revisione,

Vista la L.R. n. 20/1999 Istitutiva dell'ARPACAL;

esaminata la documentazione pervenuta ha concluso che rientra nelle proprie competenze soltanto la verifica della congruità della spesa prevista sotto il profilo finanziario, mentre nulla deve esprimere sotto il profilo del merito.

Premesso quanto sopra,

considerato che A.r.p.a.Cal. ha approvato sia il rendiconto 2019 che il bilancio di previsione 2021-2023;

rilevato che le spese previste nel piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 trovano sufficiente copertura finanziaria nel relativo bilancio previsionale,

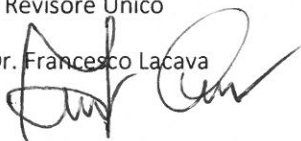
esprime

parere favorevole, per quanto di propria competenza, al Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 atteso che vi è copertura finanziaria dei relativi oneri e sussiste il rispetto dei principi e degli equilibri di bilancio.

Catanzaro, 29/03/2021

Il Revisore Unico

Dr. Francesco Lacava



Profilo	Cat.	N.	Modalità assunzione	Costo unitario annuo (Oneri e IRAP compresi)	Costo programmato annuo	Decorrenza	Mesi anno 2021	Costo decorrenza anno 2021	
Ausiliario specializzato/Commesso	A	7	Incremento orario da part-time a full-time personale ex LSU/LPU	7.030,09	49.210,63	1°/04/2021	9	36.907,97	FULL-TIME
Operatore Tecnico/Coadiutore Amm/vo	B	11	Incremento orario da part-time a full-time personale ex LSU/LPU	7.571,52	83.286,72	1°/04/2021	9	62.465,04	
Collaboratore Tecnico Professionale	D	2	Legge 68/1999	33.685,86	67.371,72	1°/06/2021	6	33.685,86	Assunzioni obbligatorie
Assistente	C	4	Legge 68/1999	31.073,44	124.293,76	1°/06/2021	6	62.146,88	
Operatore tecnico Specializzato	BS	1	L. 68/1999 Richiesta da elenchi familiari vittime di mafia	28.225,68	28.225,68	1°/06/2021	6	14.112,84	
Dirigente Tecnico a tempo d.	DD	1	CONCORSO	95.407,97	95.407,97	1°/05/2021	8	63.605,31	CONCORSO
Dirigente Tecnico a tempo d.	DD	1	CONCORSO	95.407,97	95.407,97	1°/05/2021	8	63.605,31	
Dirigente Amm/vo a tempo d.	DD	1	CONCORSO	95.589,59	95.589,59	1°/05/2021	8	63.726,39	
Totale nuove assunzioni		10	2 0 2 1	Totali €	638.794,04			€ 400.255,61	

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2021-2023 - COSTO SU ANNUALITA' 2022

Profilo	Cat.	N.	Modalità assunzione	Costo unitario annuo (Oneri e IRAP compresi)	Costo programmato annuo	Decorrenza	Mesi anno 2022	Costo decorrenza anno 2022	
Assistente	C	3	Legge 68/1999	31.073,44	93.220,32	1°/2/2022	11	85.451,96	Assunzioni obbligatorie
Operatore tecnico Specializzato	BS	1	Legge 68/1999	28.225,68	28.225,68	1°/2/2022	11	25.873,54	
Operatore tecnico	B	1	Legge 68/1999	27.257,48	27.257,48	1°/2/2022	11	24.986,02	
Operatore tecnico Specializzato	BS	1	L. 68/1999 Richiesta da elenchi familiari vittime di mafia	28.225,68	28.225,68	1°/2/2022	11	25.873,54	
Totale nuove assunzioni		6	2 0 2 2	Totali €	176.929,16			€ 162.185,06	

PIANO ASSUNZIONALE TRIENNIO 2021-2023 - COSTO SU ANNUALITA' 2023

Profilo	Cat.	N.	Modalità assunzione	Costo unitario annuo (Oneri e IRAP compresi)	Costo programmato annuo	Decorrenza	Mesi anno 2023	Costo decorrenza anno 2023	
Collaboratore Amm/vo Professionale	D	2	Legge 68/1999	33.685,86	67.371,72	1°/2/2023	11	61.757,41	Assunzioni obbligatorie
Assistente	C	3	Legge 68/1999	31.073,44	93.220,32	1°/2/2023	11	85.451,96	
Ausiliario specializzato	A	1	Legge 68/1999	25.308,33	25.308,33	1°/2/2023	11	23.199,30	
Totale nuove assunzioni		6	2 0 2 3	Totali €	185.900,37			€ 170.408,67	

ARPACAL personale di ruolo			PIANO ASSUNZIONALE E CESSAZIONI TRIENNIO 2021-2023						
Categoria di inquadramento	Profilo professionale	Posti coperti al 1°/1/2021	Cessazioni anno 2021 (*)	Assunzioni anno 2021	Cessazioni anno 2022 (*)	Assunzioni anno 2022	Cessazioni anno 2023 (*)	Assunzioni anno 2023	Posti coperti al 1°/1/2024
DD (Sanitari)	Dirigente	15	2				1		12
DD (Tecnici)	Dirigente	6	2	2			1		5
DD (Amm/vi)	Dirigente	2		1					3
DS (CTPE)	Funzionario E.	46	5		3		2		36
D (CTP)	Funzionario	104	2	2	1		2	2	103
C	Assistente	38	1	4		3		3	47
BS	Operatore Sp.	18		1		2			21
B	Operatore	16				1			17
A	Ausiliario	11						1	12
		256	12	10	4	6	6	6	256

(*) Compreso pensionamenti, trasferimenti, posti divenuti liberi a seguito di stabilizzazioni e avanzamenti di carriera del personale interno.

ALLEGATO "B"

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA	Al 1°/1/2024	Differenze
------------------------------	--------------	------------

Dirigenti	55	20	35
DS	80	36	44
D	148	103	45
C	65	47	18
BS	35	21	14
B	20	17	3
A	12	12	0

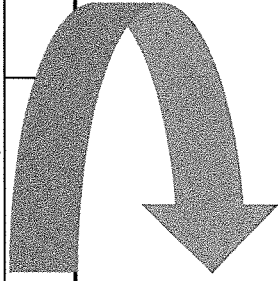
415 256 159

posti vacanti

CAPACITA' ASSUNZIONALE ARPACAL 2021-2023

ALLEGATO "C"

Classificazione	Resti assunzionali triennio precedente			Capacità assunzionale triennio 2021-2023		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Anno di riferimento						
Anno di cessazione	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cessati triennio precedente	10	11	13	13	12	4
Previsione assunzionale triennio successivo	0	0	5	10	6	6
percentuale turn over	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Spesa complessiva (Oneri ed IRAP compresi)	421.424,88	490.027,11	837.190,67	612.419,17	689.205,39	84.731,90
Totale capacità assunzionale annuale (+)	421.424,88	490.027,11	837.190,67	612.419,17	689.205,39	84.731,90
Somma assunzioni utilizzate (-)	0,00	0,00	170.139,50	612.419,17	689.205,39	84.731,90
Capacità assunzionale residua annuale	421.424,88	490.027,11	667.051,17	612.419,17	1.386.356,46	
Capacità assunzionale residua 2017/2019		1.578.503,16				
Totale capacità assunzionale (residuo 2017/2019) + anno di competenza 2020				2.190.922,33		



Triennio 2018-2020, Residuo resti assunzionali - per assunzioni 2020 non utilizzate	1.578.503,16	+
Capacità assunzionali anno 2021 su cessazioni anno 2020	612.419,17	=
Totali (residui + cessazioni 2020)	2.190.922,33	=
Costo programmato anno 2021	638.794,04	=
Residuo da utilizzare	1.552.128,29	+
Capacità assunzionali anno 2022 su cessazioni anno 2021	689.205,39	=
Totali (residui + cessazioni 2021)	2.241.333,68	=
Costo programmato anno 2022	176.929,16	=
Residuo da utilizzare	2.064.404,52	+
Capacità assunzionali anno 2023 su cessazioni anno 2022	84.731,90	=
Totali (residui + cessazioni 2022)	2.149.136,42	=
Costo programmato anno 2023	185.900,37	=
Residuo da utilizzare	1.963.236,05	=

Limiti di spesa del personale dirigente e non dirigente: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013					
Art. 1, comma 557/quarter, Legge n. 296/2006 e s.m.i., Spesa al lordo degli Oneri riflessi ed IRAP - con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - componenti di spesa individuati, ex art. 1, comma 557 e 562 della Legge n. 296/2006 e decisione della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 25/2014					
	2020	2021	2022	2023	
Valore medio triennio 2011-2013	(*)	(**)	(**)	(**)	
15.919.352,48	15.216.051,19	15.475.145,96	12.869.809,48	12.458.701,72	
15.536.849,88	13.510.485,78	12.954.979,05	13.587.653,22	13.454.183,31	
<i>previsioni di bilancio spesa personale:</i>					

(*) importo derivante dalla spesa per il personale inserita nel bilancio di previsione 2020 (eur43.510.485,78) a cui sono state detratte le economie per cessazioni e aggiunte le spese per le nuove assunzioni 2020.

(**) importo derivante da quella dell'anno precedente al quale sono state detratte le economie per cessazioni e aggiunte le spese per le nuove assunzioni dell'anno di riferimento.