

**REGIONE SICILIANA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE
DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE**

N. 350 DEL 03.07.18

Oggetto: Adozione del Piano dei Fabbisogni Assunzionali 2018-2020

II DIRETTORE GENERALE

(nominato con Decreto dell'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente
n. 263/GAB del 2 agosto 2017)

- VISTO** l'art. 90 della Legge Regionale 03.05.01 n. 6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della Legge Regionale 16.04.2003, n. 4 e dall'art. 35 della Legge Regionale 31.05.2004 n. 9, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente – ARPA-Sicilia;
- VISTO** il Decreto 1 giugno 2005 n. 165 GAB, con cui l'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente ha approvato il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente;
- VISTO** il D.D.G. n. 315 del 13.06.05 di Presa d'Atto "Approvazione del regolamento di definizione dell'assetto organizzativo, della pianta organica ed altri aspetti relativi alla funzionalità dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambiente – ARPA SICILIA, ex art. 90 L.R. 6/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO** il DDG n. 32 del 12/02/2009 e successiva integrazione n. 489 del 03/12/09, avente ad oggetto "Modifiche ed integrazione al regolamento sull'assetto organizzativo dell'Agenzia regionale per la Protezione dell'Ambiente, approvato con D.A. 01/06/2005 n. 165/GAB"
- VISTI** i DDG 88/2018 e DDG 169/2018 con i quali l'Agenzia ha approvato la costituzione dei fondi per l'anno 2016 e che a decorrere dal 1 gennaio 2017 ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale dipendente anche a livello dirigenziale, non può superare il limite previsto per l'anno 2016.
- VISTO** l'art 58 della Legge Regionale del 7 maggio 2015, n.9 che recita: "*Misure in materia di assetto organizzativo e finanziario dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente*": "1. All'articolo 6, comma 1, della legge regionale 14 aprile 2009, n. 5, è aggiunta la lettera: "*h bis*) al finanziamento dell'ARPA Sicilia per le attività di prevenzione sanitaria di competenza". 2. All'articolo 90 della legge regionale 3 maggio 2001, n. 6, il comma 10 è così sostituito: "*10. Al*



fine di far fronte agli oneri derivanti dal passaggio del personale dai laboratori di igiene e profilassi e agli oneri inerenti le spese di funzionamento e di manutenzione dei beni in uso all'Agenzia, alla stessa è assegnata una quota di finanziamento ordinario annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale pari 29 milioni di euro per svolgere le attività tecniche istituzionali e di controllo obbligatorie per gli anni 2016 e per quelli successivi, nonché una quota di finanziamento annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale proporzionale al piano della performance da negoziare anno per anno con l'Assessorato regionale della salute. 10 bis. Per il potenziamento dell'Agenzia e prioritariamente per le funzioni collegate al monitoraggio ed al controllo ambientale delle aree ad elevato rischio di crisi ambientale e delle aree metropolitane, è autorizzata, a domanda, l'immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, dei dipendenti pubblici in atto in posizione di comando e in possesso dei requisiti, i cui oneri sono già a carico dell'Agenzia nonché mediante procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo delle amministrazioni pubbliche, di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni nei limiti delle risorse finanziarie di cui al presente articolo. Il collocamento del personale secondo le suddette procedure non costituisce nuova assunzione". 3. Il contributo di cui al comma 9 dell'articolo 90 della legge regionale n. 6/2001, per l'esercizio finanziario 2015, è quantificato in misura pari a 11.300 migliaia di euro e a decorrere dall'esercizio finanziario 2016 è commisurato al 10 per cento dell'importo assegnato ai sensi del comma 10 dell'articolo 90 della legge regionale n. 6/2001 come sostituito dal comma 2."

RILEVATO che le risorse di FSR destinate ad Arpa Sicilia dalla Legge Regionale n°9/15 sopra richiamata sono state regolarmente accreditate ed iscritte a conto economico dell'esercizio nel bilancio di previsione 2018 - adottato con D.D.G. n. 196 del 18 aprile 2018 -, per un valore pari a 29 milioni di euro consentendo di far fronte agli oneri inerenti le spese di funzionamento dell'Agenzia.

VISTO il D.D.G. n. 234 dell'8 maggio 2018 con il quale l'Agenzia ha adottato il bilancio pluriennale di previsione 2018 – 2020.

VISTO il comma 1 dell'art. 2 recita della legge regionale 8 maggio 2018, n.8 ove prevede che *in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 10, della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25 e successive modifiche e integrazioni, l'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente è autorizzata, al fine di garantire l'espletamento delle funzioni istituzionali cui è preposta, ad avviare le procedure selettive ad evidenza pubblica, ai sensi dei commi 1, 3 e 3 bis dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'assunzione di nuovo personale nel rispetto dell'analisi dell'effettivo fabbisogno e della relativa sostenibilità finanziaria e previo svolgimento delle procedure di mobilità.*

VISTA la Circolare Interministeriale Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione- Ministro dell'Economia e Finanze n. 2/2018 dell'8 maggio 2018 con la quale le amministrazioni, a fronte di disposizioni speciali di legge che autorizzano nuove assunzioni in deroga al regime assunzionale ordinario, purchè corredate di risorse a copertura degli oneri del trattamento accessorio, possono incrementare il trattamento economico accessorio secondo il metodo del valore medio pro-capite.

CONSIDERATO che ai fini della mappatura del Fabbisogno Assunzionale 2018 – 2020 sono state individuate da parte dell'Agenzia, di concerto con il Dipartimento Regionale Territorio ed Ambiente, linee di attività di prevalente interesse strategico per le politiche di protezione ambientale regionale, e ciò al fine di poter ricoprire ruoli e funzioni che al momento risultano deficitarie in relazione alle seguenti Aree, sulla base delle disponibilità offerte dai posti vacanti rispetto alla pianta organica di seguito elencate:

- Supporto VIA VAS
- Ricerca Scientifica
- Reporting
- Sistema Informativo SINANET
- Acque sotterranee
- Acque superficiali
- Acque marino – costiere
- Marine Strategy
- Rete Aria
- Rafforzamento Laboratori
- Rafforzamento Controlli Territoriali
- Rafforzamento Monitoraggio Territoriali
- Supporto Amministrativo.

VISTA la relazione riportata in allegato al presente decreto, per formarne parte integrale e sostanziale del presente atto denominata “ Relazione Illustrativa Fabbisogni Assunzionali Arpa Sicilia 2018 – 2020” nella quale viene delineato il fabbisogno assunzionale del triennio di ARPA che andrà parzialmente a ricoprire i posti vacanti rispetto alla pianta organica di cui al DDG n. 315 del 13 giugno 2005 e che le assunzioni ivi previste, limitatamente all'esercizio 2018 , trovano idonea copertura economica e finanziaria nel richiamato Bilancio di Previsione anno 2018 di cui al DDG n. 196 del 18 aprile 2018.

VISTO l'accordo sottoscritto in data 20 giugno 2018 con le organizzazioni sindacali del comparto

DECRETA

Per i motivi citati in premessa che qui si intendono interamente riportati e confermati:

- **APPROVARE** la Relazione Illustrativa “Fabbisogni Assunzionali di ARPA Sicilia per il triennio 2018-2020” nella quale viene indicato che il Budget economico stanziato per assunzioni per l'anno 2018 , nelle varie forme ivi previste, sia pari ad un importo di complessivi € 3.022.829 (*Allegato 1*).
- **DARE ATTO** che il valore economico presumibile per l'attuazione del piano per l'annualità 2018 sarà pari a 3/12 del valore economico annuo, atteso che gli iter amministrativi necessari si concluderanno presumibilmente non prima dell'ultimo trimestre dell'anno e pertanto il valore economico di copertura per gli atti che saranno adottati non sarà superiore a complessivi €755.707 (procedure di mobilità, comandi e progressioni verticali), rinviando comunque per



gli sviluppi analitici e per gli oneri economici che ne scaturiranno, ai singoli provvedimenti in cui sarà data opportuna evidenza della relativa copertura economica.

- **DARE ATTO** che il presente Piano è a scorrimento annuale e che pertanto dovrà procedersi entro i primi mesi del 2019 ad aggiornare le risultanze ivi indicate sulla base delle disponibilità economiche e finanziarie effettive che saranno rese disponibili.
- **PRENDERE ATTO** dell'Accordo sulla disciplina delle modalità di svolgimento delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 22, c 15 del D.Lgs. n.75/2017, triennio 2018-2020 sottoscritto in data 27 giugno 2018 con le organizzazioni sindacali (*Allegato 2*).
- **DARE ATTO** pertanto che i "Fabbisogni Assunzionali Arpa Sicilia 2018 – 2020" su cui avviare i nuovi procedimenti prevedono idonee coperture per l'annualità 2018 e che per le successive annualità dovranno essere individuate misure integrative per la copertura integrale del piano, in assenza delle quali occorrerà rivedere le capacità assunzionali nei limiti finanziari che saranno disponibili.
- **DISPORRE** la trasmissione del presente decreto al Collegio dei Revisori (controllo sulla regolarità amministrativa e contabile) e al Dirigente Generale del Dipartimento Regionale Territorio ed Ambiente (approvazione con D.D.G.) secondo quanto espressamente prescritto all'art. 3 comma 9 del Regolamento sull'assetto Organizzativo dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente – ARPA SICILIA.
- **DARE MANDATO** al Direttore della SA4 Amministrazione e gestione delle risorse umane di avviare i procedimenti previsti (bandi per mobilità, comandi, progressioni verticali e nuove assunzioni), nell'ambito dei fabbisogni assunzionali approvati in seno al predetto decreto e sulla base delle disponibilità economiche già individuate per il 2018 fermo restando che la chiusura dei predetti procedimenti dovrà attendere l'acquisizione delle previste autorizzazioni ai sensi dell'art. 3 comma 9 del Regolamento .
- **DISPORRE** la pubblicazione del presente Decreto sul sito web dell'Agenzia nell'apposita sezione –Albo.

Il Direttore della SA IV
(Dott. Pietro Genovese)

Visto di regolarità contabile
Il Dirigente UO Bilancio
(Dott. Antonio Guzzardi)

Il Direttore Amministrativo
(Dott. Pietro Testai)

Il Direttore Tecnico
(Dott. Vincenzo Infantino)

Il DIRETTORE GENERALE
(Dott. Francesco Carmelo Vazzana)



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
FABBISOGNI ASSUNZIONALI ARPA
SICILIA 2018 - 2020**

1. ARPA SICILIA ED IL SISTEMA NAZIONALE A RETE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE (SNPA).

Con la Legge 132/2016 è stato istituito il Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA).

L'Art. 1 della Legge 132/2016 prevede che al fine di assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, è istituito il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente, del quale fanno parte l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) e le agenzie regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano per la protezione dell'ambiente. Il Sistema nazionale concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali e della piena realizzazione del principio «chi inquina paga», anche in relazione agli obiettivi nazionali e regionali di promozione della salute umana, mediante lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche di cui alla legge 132/2016.

Prima di allora vi era il Sistema delle Agenzie Ambientali, che coinvolgeva le 21 Agenzie Regionali (ARPA) e Provinciali (APPA), oltre all'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA).

Il nuovo Sistema (SNPA) segna un momento di svolta rispetto a quello precedente di tipo "federativo", in quanto non vi è più la semplice somma di 22 enti autonomi e indipendenti, ma istituisce un vero e proprio Sistema a rete con una propria identità.

La legge attribuisce al nuovo soggetto compiti fondamentali definiti dall'art. 3 che qui di seguito si riportano:

a) monitoraggio dello stato dell'ambiente, del consumo di suolo, delle risorse ambientali e della loro evoluzione in termini quantitativi e qualitativi, eseguito avvalendosi di reti di osservazione e strumenti modellistici;

b) controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento delle matrici ambientali e delle pressioni sull'ambiente derivanti da processi territoriali e da fenomeni di origine antropica o naturale, anche di carattere emergenziale, e dei relativi impatti, mediante attività di campionamento, analisi e misura, sopralluogo e ispezione, ivi inclusa la verifica delle forme di autocontrollo previste dalla normativa vigente;

c) attività di ricerca finalizzata all'espletamento dei compiti e delle funzioni di cui al presente articolo, sviluppo delle conoscenze e produzione, promozione e pubblica diffusione dei dati tecnico-scientifici e delle conoscenze ufficiali sullo stato dell'ambiente e sulla sua evoluzione, sulle fonti e sui fattori di inquinamento, sulle pressioni ambientali, sui relativi impatti e sui rischi naturali e ambientali, nonché trasmissione sistematica degli stessi ai diversi livelli istituzionali preposti al governo delle materie ambientali e diffusione al pubblico dell'informazione ambientale ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 195;

d) attività di supporto alle attività statali e regionali nei procedimenti e nei giudizi civili, penali e amministrativi ove siano necessarie l'individuazione, la descrizione e la quantificazione del danno ambientale mediante la redazione di consulenze tecniche di parte di supporto alla difesa degli interessi pubblici;

- e) supporto tecnico-scientifico alle amministrazioni competenti per l'esercizio di funzioni amministrative in materia ambientale espressamente previste dalla normativa vigente, mediante la redazione di istruttorie tecniche e l'elaborazione di proposte sulle modalità di attuazione nell'ambito di procedimenti autorizzativi e di valutazione, l'esecuzione di prestazioni tecnico-scientifiche analitiche e di misurazione e la formulazione di pareri e valutazioni tecniche anche nell'ambito di conferenze di servizi ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- f) supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica, anche ai fini di cui all'articolo 7-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
- g) collaborazione con istituzioni scolastiche e universitarie per la predisposizione e per l'attuazione di programmi di divulgazione e di educazione ambientale, nonché di formazione e di aggiornamento del personale di amministrazioni e di enti pubblici operanti nella materia ambientale;
- h) partecipazione, anche attraverso azioni di integrazione dei sistemi conoscitivi e di erogazione di servizi specifici, ai sistemi nazionali e regionali preposti agli interventi di protezione civile, sanitaria e ambientale, nonché collaborazione con gli organismi aventi compiti di vigilanza e ispezione;
- i) attività istruttoria per il rilascio di autorizzazioni e per l'irrogazione di sanzioni, nel rispetto delle competenze di altri enti previste dalla normativa vigente;
- l) attività di monitoraggio degli effetti sull'ambiente derivanti dalla realizzazione di opere infrastrutturali di interesse nazionale e locale, anche attraverso la collaborazione con gli osservatori ambientali eventualmente costituiti;
- m) funzioni di supporto tecnico allo sviluppo e all'applicazione di procedure di certificazione della qualità ecologica dei prodotti e dei sistemi di produzione;
- n) funzioni di valutazione comparativa di modelli e strutture organizzative, di funzioni e servizi erogati, di sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, quale attività di confronto finalizzato al raggiungimento di migliori livelli prestazionali mediante la definizione di idonei indicatori e il loro periodico aggiornamento, ivi inclusa la redazione di un rapporto annuale di valutazione comparativa dell'intero Sistema nazionale.

Attraverso il Consiglio del SNPA, il Sistema esprime il proprio parere vincolante sui provvedimenti del Governo di natura tecnica in materia ambientale e segnala al MATTM e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali.

Per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, sono istituiti i LEPTA, i *Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali*, che costituiscono il livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria. Il nuovo Sistema intende favorire la cooperazione, la collaborazione e lo sviluppo omogeneo dei temi di interesse comune dei ventidue soggetti che lo compongono, creando spazi di confronto, di discussione e di azione comune.

È pacifico che per garantire i molteplici compiti previsti dalla vigente normativa occorre che le singole Agenzie siano in grado di operare in modo efficace, efficiente, imparziale ed indipendente e che possano contare su adeguate risorse umane e finanziarie.

2. ARPA SICILIA - NASCITA ED EVOLUZIONE

Con la Legge 61/1994 recante disposizioni urgenti sulla riorganizzazione dei controlli ambientali e istituzione dell'Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente, si è stabilito che l'attività di protezione dell'ambiente si sarebbe basata sull'esercizio di attività tecnico scientifiche, di consulenza, controllo, monitoraggio da parte delle Agenzie dotate di autonomia tecnica, giuridica amministrativa e contabile.

La superiore norma prevedeva che le regioni e province autonome con proprie leggi, avrebbero dovuto istituire entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge rispettivamente le Agenzie regionali e provinciali, attribuendo ad esse o alle loro articolazioni territoriali le funzioni, il personale, i beni mobili e immobili, le attrezzature e la dotazione finanziaria.

In realtà si sarebbe dovuta attendere la L.R. 6/2001 (art. 90) per l'istituzione di ARPA Sicilia (18° Agenzia su 21) che venne individuata quale ente strumentale della Regione per l'esercizio delle funzioni in materia di prevenzione e tutela ambientale; successivamente con il D.A. dell'1 giugno 2005 Assessorato Territorio e Ambiente (recepito con il D.D.G. 315 del 13 giugno 2005) venne approvato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia Regionale della Protezione dell'Ambiente, con definizione della D.O. della Sede Centrale (165 unità: 30 Dirigenti + 135 Comparto) e dei Dipartimenti Periferici (792 unità: 97 Dirigenti + 695 Comparto).

I successivi D.D.G. n.214 del 18/05/2009 e D.D.G. n.299 del 10/7/09 con i quali si cercò di riorganizzare le strutture della sede centrale e delle strutture territoriali dell'Agenzia, non riuscirono mai a vedere completati gli iter regionali di approvazione, determinando negli anni che seguirono una ulteriore criticità collegata a quella più grave di una storica carenza di copertura della pianta organica ed un sottodimensionamento dell'Agenzia rispetto alle sue necessità istituzionali.

L'attenzione del legislatore regionale segno tuttavia un momento di svolta per ARPA SICILIA, nel 2015 quando con l'art. 58 della Legge Regionale del 7 maggio 2015 n. 9 sancì da un lato l'assegnazione di una quota di finanziamento ordinario annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale pari 29 milioni di euro per svolgere le attività tecniche istituzionali e di controllo obbligatorie per gli anni 2016 e per quelli successivi, nonché una quota di finanziamento annuale delle risorse del Fondo sanitario regionale proporzionale al piano della *performance* da negoziare anno per anno con l'Assessorato regionale della salute e dall'altro l'immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, dei dipendenti pubblici in atto in posizione di comando e in possesso dei requisiti, i cui oneri erano già a carico dell'Agenzia nonché mediante procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo delle amministrazioni pubbliche.

L'Agenzia si è pertanto attivata per definire l'immissione in ruolo del personale in posizione di comando i cui oneri erano a carico del bilancio agenziale (procedure avviate con il DDG. n. 218 del 08/07/2015) e del personale appartenente agli ex Laboratori Chimici di Igiene e Profilassi, transitati all'Arpa Sicilia *ope legis* ex art. 90 della L.R. n. 6/2001 a far data dal 01/01/2016

(Personale ex ASP) con i DDG 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472 e 473 del 31.12.2015, incrementando il proprio organico con l'immissione nei ruoli di circa 140 unità.

Infine con il DDG 396 del 29.7.2016 era stato approvato il Piano delle Assunzioni 2016 - 2018 con il quale venivano programmate alcune misure atte a coprire le necessità di reclutamento di nuove risorse: il Piano di Mobilità, le Progressioni Verticali del personale del Comparto ed i concorsi esterni. Uno scenario normativo sfavorevole a causa del perdurante blocco delle assunzioni in quegli anni e l'introduzione poi del Decreto Madia che ha modificato la disciplina delle progressioni di carriera per il personale interno, non ha consentito all'Agenzia di completare nei tempi il piano.

Da qui la necessità di predisporre il nuovo piano delle Assunzioni 2018-2020 seguendo le nuove regole nazionali e da ultimo le misure previste a livello regionale grazie alla L.R. 8 maggio 2018, n.8

3. LA DOTAZIONE ORGANICA DI ARPA

La tabella sotto riportata riepiloga i numeri della D.O. sia per la Dirigenza che per il Comparto della Direzione Generale e delle SS.TT.

		Pianta Organica	POSTI OCCUPATI	POSTI Vacanti	Incidenza posti vacanti
			01/06/2018		
Dirigente	Dirigenti	107	51	56	52%
	biologo	16	5	11	69%
	chimico	45	38	7	16%
	fisico	4	3	1	25%
	geologo	5		5	100%
	ingegnere/architetto	5	1	4	80%
	medico/farmacista	2	2	0	0%
	ingegnere	5		5	100%
	avvocato	3		3	100%
	agronomo	2	2	0	0%
	amministrativo	20		20	100%
	DS	Tecnici	47	32	15
Sanitari		25	5	20	80%
Amministrativi		24	5	19	79%
D	Tecnici	230	33	197	86%
	Sanitari	163	51	112	69%
	Amministrativi	49	19	30	61%
C	Tecnici	150	45	105	70%
	Amministrativi	70	26	44	63%
BS	Tecnici	4	0	4	100%
	Amministrativi	6	2	4	67%
B	Tecnici	25	13	12	48%
	Amministrativi	25	15	10	40%
	Ausiliari	19			0%
A	Commessi	13	12	1	8%
Totale Comparto		850	258	573	67%
TOTALE		957	309	629	66%

Da questa tabella emerge in modo evidente come ARPA Sicilia soffra di una cronica carenza di personale che raggiunge picchi del 100% per alcune figure: l'applicazione rigida di politiche di *spending review* ha impedito negli ultimi anni l'indizione di concorsi pubblici tanto per contratti

a tempo indeterminato che determinato, limitando fortemente l'azione della direzione strategica dell'Agenzia per effettuare un compiuto reclutamento di personale.

Questa strutturale e perdurante carenza di personale, soprattutto tecnico, ma anche amministrativo nei ruoli dirigenziali, si è riverberata in talune criticità nella predisposizione dei documenti programmatici e consuntivi e, complessivamente, sull'attività dell'Agenzia, con pesanti ricadute sul raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, finendo con il comprimere fortemente le funzioni che il legislatore ha attribuito a questa Agenzia in tema di controllo ambientale.

4. SITUAZIONE D.O. ARPA SICILIA E RAFFRONTO ALTRE AGENZIE

Come è noto il Sistema delle Agenzie prevede per la determinazione delle D.O. di utilizzare il rapporto un operatore ogni 6000 abitanti.

Al 31.5.2015 la popolazione censita in Sicilia è pari a 5,082 milioni da ciò discende che il numero di operatori per poter garantire i molteplici compiti affidati dalla vigente normativa dovrebbe essere pari a 834 unità, mentre risultano in servizio appena 258 unità del comparto a cui vanno aggiunti i 51 dirigenti in servizio, ciò significa che questa Agenzia opera con il 34% dell'organico ritenuto indispensabile e necessario.

A questo dato, già di per sé allarmante, va aggiunto che il rapporto operatore/popolazione individuato nella Conferenza del SNPA del 2014 non tiene in alcuna considerazione alcune specificità e criticità della ns. Regione si pensi all'estensione costiera, alla presenza delle isole minori, alla carenza di infrastrutture e delle Aree ad elevato rischio ambientale.

La carenza di personale nei ruoli tecnici (soprattutto nelle categorie C e D) ed il blocco delle assunzioni hanno fortemente condizionato le attività svolte da questa Agenzia e il ricorso al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, con finanziamenti extra bilancio hanno dato soltanto una temporanea boccata di ossigeno i cui effetti si sono esauriti (o si stanno esaurendo) in un lasso temporale circoscritto.

I dati tratti dal Conto Annuale 2016 di ARPA Sicilia (trasmissione dati 2017) attestano questa carenza di figure tecniche, stante che degli 87 collaboratori reclutati nell'anno di riferimento, 86 sono Tecnici (tra biologi, chimici, geologi e Periti Chimici) ed 1 solo è del ruolo amministrativo. Il quadro tracciato diventa impietoso nel momento in cui si raffrontano gli organici delle altre Agenzie del SNPA.

Qui di seguito si riporta una Tabella contenente il personale in servizio c/o le diverse Agenzie Regionali (dati Conto Annuale 2016 - rilevazione 2017):

Agenzia	Numero abitanti Regione	Dipendenti Uomo	Dipendenti Donna	Totale unità in servizio	D.O. Rapporto Conferenza del SNPA del 2014
ARPA Abruzzo	1.328.000	127	103	230	222
ARPA Aosta	128.298	36	41	77	22
ARPA Basilicata	574.782	93	68	161	96
ARPA Calabria	1.973.000	164	114	278	328
ARPA Campania	5.869.000	294	259	553	978
ARPA Emilia Romagna	4.451.000	419	578	997	742
ARPA Friuli V. G.	1.223.000	189	140	329	204
ARPA Lazio	5.882.000	246	233	479	980
ARPA Liguria	1.575.000	182	142	324	263
ARPA Lombardia	10.000.000	462	526	988	1.667
ARPA Marche	1.551.000	103	135	238	259
ARPA Molise	314.725	84	72	156	53
ARPA Piemonte	4.424.000	486	509	995	738
ARPA Puglia	4.087.000	197	140	337	681
ARPA Sicilia	5.000.082	187	128	315	847
ARPA Toscana	3.753.000	307	352	659	626
ARPA Umbria	894.762	98	110	208	149
ARPA Veneto	4.925.000	501	407	908	821
ARPA Sardegna	1.652.000	210	143	353	276

Dalla superiore tabella emerge come ARPA Sicilia abbia, fra le Agenzie Regionali con popolazione analoga, la percentuale più bassa di copertura della D.O. "ideale" ed addirittura ben tre Agenzie (Emilia Romagna, Piemonte e Veneto) hanno rispettivamente una copertura della D.O. ideale pari al 134%, 135% e 111%.

5. L'ATTIVITA' DI ARPA SICILIA

I temi ambientali trattati da ARPA Sicilia riguardano 3 ambiti:

1. I Controlli Ambientali
2. I Monitoraggi Ambientali
3. L'Area Mare

L'obiettivo dei controlli ambientali è quello di assicurare la verifica dei principali fattori di pressione ambientale causati dalle attività antropiche, con particolare attenzione a quelle produttive, sulla base di un programma che assicuri un periodico, diffuso, effettivo ed imparziale sistema di controlli. La conoscenza delle fonti di inquinamento e degli impatti che ne derivano è condizione necessaria per l'individuazione e la prevenzione di fattori di rischio per la tutela dell'ambiente e della salute dell'uomo.

Il controllo ambientale costituisce una funzione centrale dell'attività dell'Agenzia, è un'attività obbligatoria, ovvero derivante da prescrizioni normative, e si realizza grazie ad azioni finalizzate a quantificare l'insieme dei valori e parametri che determinano l'impatto ambientale di una determinata attività, al fine di confrontarlo e verificarlo rispetto alle normative ambientali e/o alle autorizzazioni rilasciate dalle autorità competenti e fornire alle amministrazioni locali un valido strumento a supporto della programmazione territoriale e, in particolar modo, a supporto della pianificazione di azioni di prevenzione per la tutela dell'ambiente e della salute pubblica. Il controllo ambientale può essere realizzato anche in coordinamento con gli organi della Protezione Civile, della Regione, dei Liberi Consorzi intercomunali (ex Province) e dei Comuni o su delega dell'Autorità Giudiziaria, anche congiuntamente con le forze di polizia.

I Monitoraggi Ambientali abbracciano due macro aree: i monitoraggi della qualità dell'aria e i monitoraggi delle acque.

Il monitoraggio della qualità dell'aria è regolamentato dalla Direttiva 2008/50/CE, che stabilisce un quadro unitario per la valutazione della qualità dell'aria, fissando gli obiettivi di qualità dell'aria per garantire un adeguato livello di protezione della salute umana e degli ecosistemi. La valutazione della qualità dell'aria ambiente è fondata su una rete di misura e su un programma di valutazione (PdV). La rete di misura consiste in un sistema di stazioni fisse (cabine di monitoraggio), il cui numero deve garantire una sufficiente copertura dei dati su tutto il territorio regionale ed è previsto nel PdV.

In Sicilia, la qualità dell'aria, viene controllata tramite un sistema di centraline di rilevamento regionale gestite attualmente da vari Enti (ARPA Sicilia, Comune di Palermo, Comune di Catania, Provincia di Agrigento, Provincia di Caltanissetta, Provincia di Messina, Provincia di Siracusa e comune di Ragusa). La rete ARPA è costituita da 11 stazioni che rilevano sia le concentrazioni delle sostanze inquinanti che i parametri meteorologici; le concentrazioni rilevate vengono pubblicate giornalmente nel bollettino giornaliero.

ARPA Sicilia si è ultimamente dotata di tre nuovi laboratori mobili da dedicare alle tre AERCA (Milazzo, Siracusa e Gela) con attrezzatura specifica per la determinazioni, oltre che dei parametri previsti nel D.Lgs. 155/2010, anche di altre sostanze eventualmente emesse da impianti industriali.

Il monitoraggio delle acque è regolamentato dalla direttiva europea 2000/60CE (WFD - Water Framework Directive), che stabilisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque, al fine di proteggere le acque superficiali interne, le acque sotterranee e marino-costiere. In Italia la direttiva è recepita dal D.Lgs n.152/06 che contiene nella parte terza le norme in materia di tutela delle acque dall'inquinamento. Il decreto prevede tra le finalità, non solo la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento ed il risanamento dei corpi idrici, ma anche la protezione ed il miglioramento degli ecosistemi acquatici, degli ecosistemi terrestri e delle zone umide dipendenti dagli ecosistemi acquatici sotto il profilo del fabbisogno idrico.

ARPA Sicilia ha il compito di eseguire il monitoraggio al fine di definire lo stato dei corpi idrici significativi, superficiali e sotterranei e, fornire il supporto tecnico scientifico per la tutela, la conservazione e il raggiungimento degli obiettivi di qualità imposti sia a livello nazionale che comunitario.

ARPA Sicilia ha inoltre il compito di eseguire il monitoraggio al fine di definire lo stato dei corpi idrici significativi, superficiali e sotterranei, come indicati nel Piano di Gestione del Distretto Idrografico, e fornire il supporto tecnico scientifico per la tutela, la conservazione e il raggiungimento degli obiettivi di qualità imposti sia a livello nazionale che comunitario.

Infine il monitoraggio delle acque marine si muove su 2 direttive principali :

- la direttiva 2000/60/CE (direttiva quadro sulle acque) per il monitoraggio fino a 1,5 miglia nautiche dalla costa, i cui dati vengono restituiti alla Regione Sicilia responsabile della sua attuazione;
- la direttiva 2008/56/CE (Marine Strategy) per il monitoraggio delle acque marine da 3 a 12 miglia nautiche dalla costa, i cui dati vengono restituiti al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare responsabile della sua attuazione.

Le attività di monitoraggio sul mare in capo ad ARPA Sicilia sono rivolte non tanto ad una valutazione puntuale delle condizioni ambientali legati ad una specifica pressione ambientale (scarico, insediamento, etc.) o ad un uso particolare della risorsa, quale quello della balneazione, ma piuttosto - come definito dalle direttive prima illustrate - alla valutazione dello stato del mare, considerato come organismo vivente complesso da monitorare e curare ove necessario, con le migliori tecnologie.

6. SCENARIO GIURIDICO NORMATIVO

Il 2018 è un anno di fondamentale transizione per l'ARPA Sicilia e vede la possibilità di aprire un ciclo di crescita per l'ente strumentale della Regione Siciliana a cui è affidata la *mission* istituzionale di protezione dell'ambiente del territorio della Regione, attraverso il complesso sistema dei monitoraggi e controlli sull'aria, sul suolo e sulle acque nel nuovo contesto del Sistema Nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA).

Il nuovo scenario normativo per l'area del diritto del lavoro ha visto la recente sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo (2016-2018) per l'area del comparto, dal quale scaturiscono rivisitazioni ed innovazioni sotto l'aspetto delle relazioni sindacali, dei fondi integrativi, del sistema di valorizzazione delle risorse umane. Accanto al nuovo contratto, sono state emanate nuove regole per il sistema delle assunzioni, a seguito del recente Decreto Legislativo 75/2017 (cd legge Madia), che hanno significativamente novellato il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, che così ha voluto individuare quale presupposto iniziale dei procedimenti di assunzione del personale, la definizione della programmazione triennale del fabbisogno.

Nell'esercizio in corso la Regione Siciliana ha voluto sancire l'attenzione ai temi di protezione ambientale già nella legge regionale 8 maggio 2018, n.8; in particolare il comma 1 dell'art. 2 recita quanto segue:

1. *In deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 10, della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25 e successive modifiche e integrazioni, l'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente è autorizzata, al fine di garantire l'espletamento delle funzioni istituzionali cui è preposta, ad avviare le procedure selettive ad evidenza pubblica, ai sensi dei commi 1, 3 e 3 bis dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'assunzione di nuovo personale nel rispetto dell'analisi dell'effettivo fabbisogno e della relativa sostenibilità finanziaria e previo svolgimento delle procedure di mobilità.*

Appare opportuno sottolineare come il quadro si sia completato grazie al legislatore regionale che ha voluto sancire, in un quadro generale di blocco delle assunzioni e del turnover per gli enti della Regione Siciliana, regole specifiche e più favorevoli nei confronti di ARPA, che avrà in forza di tale norma la capacità di avviare procedure selettive ad evidenza pubblica, al fine di poter garantire le funzioni istituzionali cui è preposta.

Le caratteristiche del presente piano pertanto rispetteranno i seguenti principi sanciti dalle norme, qui di seguito brevemente richiamati:

(Comma 1 art 35)

- Procedure selettive che garantiscano in misura adeguata l'accesso all'esterno
- Avviamento di iscritti nelle liste di collocamento

(Comma 3 art 35)

- Adeguata pubblicità della selezione e delle modalità di svolgimento
- Adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti. Idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti
- Rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici

(Comma 3-bis art.35)

- a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
- b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

L'analisi dell'effettivo fabbisogno di cui all'art. 2 della L. Regionale n. 8/2018 (coniugata con la relativa sostenibilità finanziaria) si coordina ovviamente con la norma nazionale dell'art 35 del Decreto Legislativo n.75/ 2017 il quale prevede per tutte le procedure di reclutamento del personale, la programmazione triennale del fabbisogno.

Da ciò ne scaturisce che tutte le procedure *in itinere*, nel caso in cui non dovessero rispettare la cornice normativa richiamata, dovranno essere revocate in autotutela al fine di non pregiudicare il nuovo Piano delle Assunzioni 2018-2020.

Art. 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017:

Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

7. FABBISOGNO ASSUNZIONALE 2018 - 2020

Da quanto sopra esposto si comprende che se questa Agenzia non vuole abdicare al proprio ruolo deve portare avanti una puntuale politica di reclutamento, non più ricorrendo a forme di lavoro flessibile e precario, ma puntando al reclutamento di personale a tempo indeterminato nonché alla valorizzazione di parte del personale interno, il cui apporto si è rivelato nel tempo indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il **Fabbisogno Assunzionale 2018 - 2020** prevede l'assunzione di personale dirigenziale e del comparto per linee di attività, atto a ricoprire ruoli e funzioni che al momento risultano deficitarie: dirigenti tecnici e personale di categorie tecniche, ma anche in misura ridotta, personale amministrativo, che sarà suddivise nelle seguenti Aree di attività:

- Supporto VIA VAS
- Ricerca Scientifica
- Reporting
- Sistema Informativo SINANET
- Acque sotterranee
- Acque superficiali
- Acque marino - costiere
- Marine Strategy
- Rete Aria
- Rafforzamento Laboratori
- Rafforzamento Controlli Territoriali
- Rafforzamento Monitoraggio Territoriali
- Supporto Amministrativo.

Si procederà a questi reclutamenti tramite mobilità e concorsi pubblici, inoltre come già rappresentato si darà il dovuto spazio alla valorizzazione del personale di ruolo mediante procedure di progressione in linea con il mutato contesto normativo di riferimento.

Il piano si completa con l'analitica esposizione dei valori economici associati alle ipotesi condotte, elaborate a cura degli Uffici Amministrativi di ARPA Sicilia.

L'articolo 6, comma 2, del Dlgs n. 165/2001, così come modificato dal Dlgs n. 75/2017, introduce alcuni importanti principi che le amministrazioni sono tenute a considerare nell'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale: l'ottimale impiego delle risorse pubbliche e l'ottimale distribuzione delle risorse umane. Si tratta di principi la cui applicazione deve, tra l'altro, essere funzionale al perseguimento dei risultati di performance organizzativa, nonché al raggiungimento di obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi resi al cittadino.

Al momento i principali documenti della programmazione di ARPA sono costituiti da:

- Il Bilancio Economico Previsionale 2018 e pluriennale 2018-2020 adottato con Decreto del Direttore Generale ed in corso di esame da parte del Collegio Sindacale.

Il conto economico 2018 è stato formato tenendo conto sia degli impegni già assunti dall'ARPA e derivanti da contratti e spese obbligatorie, sia degli oneri derivanti dall'attuazione dei programmi di attività previsti nel Piano Aziendale o in base ad accordi stipulati con altri Enti e con il finanziamento regionale indistinto a titolo di contributo di funzionamento di € 31.900.000 determinato ai sensi del comma 3 dell'art. 58 della l.r. del 07 maggio 2015.

Giova precisare che ARPA ha potuto inserire nel proprio budget previsionale (2018-2020) esclusivamente quella parte del fabbisogno assunzionale effettivamente coperto finanziariamente e cioè il Piano delle assunzioni 2018 di cui alle successive tabelle 5.

Ovviamente nel caso in cui tale fabbisogno assunzionale trovi coperture finanziarie aggiuntive, si procederà con immediatezza alle rimodulazioni economiche dei documenti previsionali 2019 e 2020, recependo conseguentemente le relative risultanze nella modulazione del costo del personale.

Il presente documento, che è stato presentato dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali del comparto in data 20 giugno 2018 con un accordo pieno sugli obiettivi da conseguire (vd verbale del 20 giugno 2018) sarà quindi oggetto di decreto di approvazione e sottoposto al controllo del Collegio dei Revisori e del competente Dipartimento Regionale dell'Ambiente.

Per una puntuale valutazione del fabbisogno 2018 - 2020 si allegano:

- ✓ Tabella 1 contenente la D.O. 2018 Arpa Sicilia
- ✓ Tabella 2 Fabbisogno assunzionale per Aree di Attività 2018 - 2020
- ✓ Tabella 3 Piano Triennale del fabbisogno assunzionale 2018 - 2020
- ✓ Tabella 4 Prospetto delle progressioni verticali in attuazione della Riforma Madia (ovvero nella misura del 20% del fabbisogno assunzionale per categoria).
- ✓ Tabella 5 a Budget economico del Piano per la Mobilità 2018
- ✓ Tabella 5 b Budget economico del Piano delle progressioni verticali
- ✓ Tabella 5 c Budget economico dei comandi
- ✓ Tabella 5 d Budget economico assunzioni 2018
- ✓ Tabella 6 Prospetto economico del fabbisogno finanziario necessario per l'attuazione completa del piano 2018-2020.

Tabella 1 Dotazione Organica Arpa Sicilia

		Pianta Organica	POSTI OCCUPATI	POSTI Vacanti	Incidenza posti vacanti
			01/06/2018		
Dirigente	Dirigenti	107	51	56	52%
	biologo	16	5	11	69%
	chimico	45	38	7	16%
	fisico	4	3	1	25%
	geologo	5		5	100%
	ingegnere/architetto	5	1	4	80%
	medico/farmacista	2	2	0	0%
	ingegnere	5		5	100%
	avvocato	3		3	100%
	agronomo	2	2	0	0%
	amministrativo	20		20	100%
	DS	Tecnici	47	32	15
Sanitari		25	5	20	80%
Amministrativi		24	5	19	79%
D	Tecnici	230	33	197	86%
	Sanitari	163	51	112	69%
	Amministrativi	49	19	30	61%
C	Tecnici	150	45	105	70%
	Amministrativi	70	26	44	63%
BS	Tecnici	4	0	4	100%
	Amministrativi	6	2	4	67%
B	Tecnici	25	13	12	48%
	Amministrativi	25	15	10	40%
	Ausiliari	19			0%
A	Commessi	13	12	1	8%
Totale Comparto		850	258	573	67%
TOTALE		957	309	629	66%

Tabella 2 Fabbisogno assunzionale per Aree di attività 2018-2020

	Dirigenti		Laureati		Non Laureati (Cat. C)		Non Laureati (Cat. A e B)		TOTALE
	Tecnici	PTA	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	
Supporto VIA VAS e Controlli	1		4	2	4	3	2		16
Ricerca Scientifica	1		4	2	4	2	1		14
Reporting, Com./Inf., Amb-Salute			6	2	4	2	1		15
Sistema Informativo SINANET	1		4	1	4	2	2		14
Acque sotterranee	1		18	2	6	2	1		30
Acque superficiali	1		18	2	6	2	1		30
Acque marino costiere	1		10	1	10	2	2		26
MARINE STRATEGY	1		18	2	10	2	2		35
Rete Aria	2		18	2	6	6	2		36
Rafforzamento Laboratori	3		20	2	15	2	2		44
Controlli A.I.A.	1		16	2	2	3	2		26
R.I.R.	1		4		2				7
Controlli sui Depuratori	1		10		10				21
Bonifiche	1		6		4				11
Controlli sulle Emissioni	1		4		2				7
Rafforzamento Monitoraggio Territoriali (Biodiversità/Pollini/Suolo/ag. Fis.)	4		10	2		2	2		20
Supporto PTA		5		8		10		10	33
TOTALI	21	5	170	30	89	40	20	10	385

Tabella 3 Piano Triennale del fabbisogno assunzionale 2018-2020

Categoria		Profilo	2018	2019	2020	Triennio
			<i>mobilità</i>	<i>concorso</i>	<i>concorso</i>	
Concorsi esterni e mobilità	DIRIGENTI	Tecnici		10	11	26
		Amministrativi	1	1	3	
	D	TPALL	13	11	0	170
		Tec. Lab Biomedico		5	5	
		Chimico	6	38	29	
		Biologo	1	12	25	
		Agraria		2		
		Psicologia/pedagogia		3		
		Fisico	1	2		
		Geologo	1	7	2	
		Ingegnere		4		
		Architetto	1	2		
	D	Amministrativo	1	19	10	30
	C	Amministrativo	2	18	20	40
	C	periti chimici	5	29	35	69
		Periti Informatici	1	14		15
geometra			5		5	
B	Operatore		5	10	15	
	Autista		5		5	
	Amministrativo	1	9		10	
Totale nuove assunzioni			34	201	150	385

Tabella 4 Progressioni Verticali

Ruolo Amministrativo

CATEGORIA	DG	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP	TOTALI
D	2 posti Settore Bilancio 1 posto Settore Provveditorato 1 posto Settore Personale 1 posto Settore Affari Generale 1 posto Settore Affari Legali										6
C	n.3		n.1	n.1	n.1		n.1			n.1	8
B	n. 2										2
Totale	11		1	1	1		1			1	16

CATEGORIA	N.POSTI A SELEZIONE - SEDE DI DESTINAZIONE - MANSIONI RICHIESTE IN RELAZIONE ALLA LAUREA										TOTALI
	DG	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP	
D	n. 1 Agronomo	n. 1 Ingegnere		n. 1 Chimici	n. 1 Geologo	n. 1 Ingegnere	n. 1 Ingegnere	n. 1 Biologo	n. 1 Biologo		
	n. 1 Geologo	n. 1 Biologo		n.1 Agronomo		n. 2 Chimici	n. 1 Agronomo				
							n.1 biologo		n. 1 tossicologo		
	n. 2 Biologi				n. 1 TPALL	n. 1 TPALL	3 Tec. Labor.	n. 2 Tecnico Lab. Biomedico	n. 3 Tecnico Lab. Biomedico	n. 2 TPALL	30
C	N. 1	n. 4	n. 1			1		n. 1		n. 3	11
B	1	1				1		1	1		5
	6	7	1	2	2	6	6	5	6	5	46

Il Piano delle progressioni verticali così articolato è stato predisposto in osservanza delle norme introdotte dal Decreto Madia ed è correlato logicamente con il piano delle assunzioni.

Il decreto Madia, per gli anni 2018-2020, apre infatti **nuovi spazi alla progressione verticale**, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla normativa a regime, contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001. L'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017, dispone infatti che per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Tabella 5 a) Budget economico del Piano per la Mobilità 2018 – 2020

Dirigenza ruolo Amministrativo					Importi		N.ro risorse
	contratto	Fondi	Tredicesim a	Totale parziale			
Retribuzioni	43.311	30.594	3609	77.514			
oneri sociali	10.611	7.495	884	18.991			
IRAP	3.681	2.600	306	6.589	103.094		1
Comparto ruolo tecnico - D							
Retribuzioni	530.711	257.111	44.226	832.048			
oneri sociali	130.024	62.992	10.835	203.852			
IRAP	45.110	21.854	3.759	70.724	1.106.624		23
Comparto ruolo amministrativo- D							
Retribuzioni	23.074	11.179	1.923	36.176			
oneri sociali	5.653	2.739	471	8.863			
IRAP	1.961	950	163	3.075	48.114		1
Comparto Ruolo Amministrativo- C							
Retribuzioni	42.502	22.358	3.542	68.401			
oneri sociali	10.413	5.478	868	16.758			
IRAP	3.613	1.900	301	5.814	90.973		2
Comparto ruolo tecnico -C							
Retribuzioni	127.505	67.073	10.625	205.203			
oneri sociali	31.239	16.433	2.603	50.275			
IRAP	10.838	5.701	903	17.442	272.920		6
Comparto ruolo amministrativo - B							
Retribuzioni	18.541	11.179	1.545	31.264			
oneri sociali	4.542	2.739	379	7.660			
IRAP	1.576	950	131	2.657	41.582		1
Budget mobilità					1.663.307		34

Tabella 5 b) Budget Economico Progressioni Verticali

Incremento per Progressioni verticali					
D	21250	23074	1824	36	65.664,0
C	18540	21250	2710	19	51.490,0
B	17157	18540	1383	7	9.681,0
P.V.				62	€ 126.835,0

Progressioni ruolo Tecnico	Importo
Retribuzioni comparto ruolo tecnico	99.065,42
Oneri sociali ruolo tecnico	24.271,03
Irap	8.420,56
Progressioni ruolo amministrativo	
Retribuzione fissa ruolo amministrativo	38.339,17
Oneri sociali ruolo amministrativo	9.393,10
IRAP	3.258,83
totale	182.748,10

Tabella 5 c) Budget Economico Comandi

Budget comandi su posizioni aperte	1.176.774	21
Dirigenza	509.521	5
comparto	667.253	16

Tabella 5 d) Budget Economico riepilogativo

	Importi	n.ro
Budget assunzioni 2018	3.022.829	117
Budget mobilità	1.663.307	
Budget Progressioni verticali Madia	182.748	
Budget comandi su posizioni aperte	1.176.774	

Il Budget economico comandi si sviluppa tenendo conto di una possibile ripartizione fra le posizioni aperte, l'Agenzia si riserva di modificare il mix fra dirigenti e comparto, nel rispetto dei vincoli economici complessivi.

Gli importi di Budget delle tabelle sono comprensivi di oneri sociali ed IRAP

TABELLA 6 – FABBISOGNO FINANZIARIO PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO 2018-2020

	Dirigenti		Laureati		Non Laureati (Cat. C)		Non Laureati (Cat. A e B)		TOTALE
	Tecnici	PTA	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	
TOTALI	21	5	170	30	89	40	10	10	385
Costo CCNL Sanita	€ 43.311	€ 43.311	€ 23.074	€ 23.074	€ 21.251	€ 21.251	€ 18.541	€ 18.541	€ 18.541
fredicesima	€ 3.609	€ 3.609	€ 1.923	€ 1.923	€ 1.771	€ 1.771	€ 1.545	€ 1.545	€ 1.545
Costo annuo	€ 985.325	€ 234.601	€ 4.249.535	€ 749.918	€ 2.048.933	€ 920.869	€ 401.713	€ 200.856	€ 9.791.751

Trattamento accessorio comparto
Trattamento accessorio dirigenza
 quota media pro capite da Fondo 2016 (€ 11.178) moltiplicata per 358 unità
 quota media pro capite da Fondo 2016 (€ 30.594) moltiplicata per 26 unità

Totale al netto degli oneri

IRAP

Oneri riflessi

Totale a carico del bilancio

€ 14.589.188

1.240.080,95

3.574.350,96

€ 19.403.619,51

€ 4.001.993

€ 795.444



VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2018 addì venti del mese di giugno alle ore 14.30 presso la Direzione Generale di ARPA Sicilia si è riunita la Delegazione Trattante convocata con mail del 14.06.2018 per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Informativa Piano Assunzioni 2018-2020;
2. Accordo piano delle progressioni verticali.

Sono presenti, così come risultante (eccezion fatta per i rappresentanti delle OO.SS. e della RSU collegati in videoconferenza) da allegato foglio firme, parte integrante del presente verbale:

- **Per la parte pubblica:**

Dott. Francesco Carmelo Vazzana - Direttore Generale - Presidente;
Dott. Pietro Maria Testai - Direttore Amministrativo;
Dott. Vincenzo Infantino - Direttore tecnico,
Dott. Pietro Genovese - Dirigente SA4;
Dott.ssa Lidia Maugeri - Collaboratore amministrativo SA4 - Segretario con funzioni di verbalizzante;

- **Per la parte sindacale:**

- **CISL:** Drago Antonio; Mazzamuto Valentina; Rinaudello Daniela;
- **CGIL:** Comparetto Maurizio; Trino Antonio; Ottaviano Simona (in videoconferenza);
- **FIALS:** Munafò Vincenzo;
- **UIL:** Agazzani Rosanna; Montalto Angelo.

- **Per la RSU:** Notaro Antonio (portavoce); Antero Riccardo; Tribulato Katia.

Sono invece collegati in videoconferenza: Burgio Giuseppe; Galasso Alfredo; D'Angelo Onofrio; Mazza Cataldo; Scordo Caterina; Trinca Massimo.

I documenti la cui trattazione è all'odierno o.d.g. scaturiscono dalla "**Relazione illustrativa del fabbisogno assunzionale 2018/2020**", a sua volta basata sulla Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8 nonché sull'art.35 del D. Lgl. n. 75/2017.

Il dott. Testai invita il portavoce della RSU a fotografare ed inviare per whatsApp alle persone che seguono in video conferenza, il "Fabbisogno assunzionale per aree di attività 2018-2020" ed il "Prospetto delle progressioni verticali - ruolo amministrativo e ruolo tecnico", in modo da permettere una partecipazione più consapevole ai lavori.

Infatti i due documenti sono stati inviati alle OO.SS. e alla RSU ma sono stati successivamente oggetto di osservazioni sia dalle SS.TT. che dalla RSU tramite nota prot. n. 4 del 19.06.2018 (prot. ARPA n. 30405 del 20.06.2018): è quindi opportuno, in questa sede, concentrarsi sulle modifiche proposte che, considerati i tempi di ricezione della nota della RSU, non è stato possibile integrare nei documenti stessi.

Il dott. Testai opera una premessa sulla natura del documento **“Fabbisogno assunzionale per Aree di attività 2018-2020”** che, pur essendo stato redatto sulla base della Dotazione Organica dell’Agenzia (definita nel Regolamento di Organizzazione, approvato con D.A. ARTA del 1° giugno 2005, recepito con DDG n. 315 del 13.06.2005 2005), se ne differenzia sotto il profilo concettuale. Laddove infatti la Dotazione Organica è documento statico, che dettaglia i posti vacanti per ciascuna S.T., il “Fabbisogno assunzionale” prescinde dalla considerazione delle singole SS.TT., essendo invece declinato per aree di attività tecnica/amministrativa, ritenute di rilevanza strategica dalla Direzione Generale, sulla base delle priorità che verranno di volta in volta individuate.

Il D.A. invita i presenti a concentrarsi sulle modifiche apportate al documento *de quo* rispetto a quello trasmesso venerdì: vi è un incremento dei Dirigenti tecnici, soprattutto nell’area Controlli e Laboratori, di 5 unità, per cui il loro numero complessivo risulta oggi pari a 21 unità; invece vi è una riduzione dei laureati tecnici da 170 a 159 unità, che comunque è un numero complessivo coerente rispetto alla Dotazione Organica.

L’attività DAR, svolta attualmente grazie ai cococo e a finanziamenti esterni, potrebbe diventare oggetto di istituzionalizzazione: l’aumento del contributo istituzionale in conto esercizio potrebbe consentire l’assunzione del personale previsto.

Tale fabbisogno assunzionale trova copertura economica per il 2018 nelle compatibilità economiche del Bilancio economico previsionale 2018, tenuto conto dell’ultimo CCNL e dell’ultimo fondo approvato dal Collegio dei Revisori; vi sono inclusi anche gli oneri accessori e riflessi, in modo da pervenire ad una stima esatta dei costi sul Bilancio.

Si passa ora all’analisi del **“Piano triennale del fabbisogno assunzionale 2018-2020”**.

Nel 2018 non vi è la tempistica necessaria per l’esperimento dei concorsi, per cui si definiranno le procedure di mobilità, nel numero di 33 unità (più 1 dirigente) e si darà attuazione alle progressioni verticali.

I concorsi esterni interessano gli anni 2019 e 2020. Non è stata messa a concorso la categoria A (commessi, ausiliari), in quanto alla relativa copertura si procederà mediante il ricorso alla L. n. 68/1999 sulle assunzioni obbligatorie delle categorie protette.

Il dott. Testai a questo punto dà la parola ai rappresentanti delle OO.SS. e della RSU.

Il portavoce RSU Notaro, dopo aver dato atto del notevole lavoro svolto dall’Amministrazione, evidenzia la mancata previsione, all’interno del Piano assunzionale, della figura del Dirigente ambientale, prevista invece dal CCNL. Testai replica che il Piano è stato elaborato sulla base della Dotazione Organica del 2005 e sulle figure ivi previste.

Chiede inoltre chiarimenti in merito alla nuova linea di attività “Supporto VIA VAS e Controllo”: il dott. Testai spiega che tale area è stata introdotta per far fronte alla richiesta specifica dell’ARTA di affidare ad ARPA Sicilia l’attività di supporto alla Commissione VIA dell’Assessorato, analogamente a quanto avviene a livello nazionale tra MATTM ed ISPRA.

Antero (RSU) chiede di conoscere la consistenza economica della copertura delle operazioni previste per l’anno 2018. Testai, rimandando all’allegato tecnico, chiarisce che nell’anno 2018 per la mobilità sono necessari circa € 780.000, mentre per le progressioni verticali circa € 110.000, esclusi oneri, IRAP e trattamenti accessori: la copertura della cifra complessiva è garantita nel Bilancio economico Previsionale 2018, per un ammontare di circa un milione e settecentomila euro; inoltre ulteriori economie strutturali saranno utilizzate per l’attivazione di posizioni tramite procedure concorsuali a tempo determinato e mobilità per un ammontare complessivo di circa un milione cinquecentomila euro.

L'operazione nel complesso ha un impatto di circa 19 milioni di euro per cui l'Amministrazione ha esternato la volontà, peraltro condivisa dall'Assessore, di reperire finanziamenti aggiuntivi per la copertura delle assunzioni previste per il 2019 e 2020, laddove la copertura per l'anno 2018 si attesta, come abbiamo visto, ad un milione quattrocentomila euro.

Montalto (UIL) avanza dei dubbi circa la capienza della disponibilità strutturale rispetto ai costi di gestione (ad esempio i passaggi dalle ASP): Testai assicura che la cifra è stata determinata in modo più che prudentiale, in modo da coprire ogni altro eventuale ulteriore costo

Drago (CISL) richiama al senso di responsabilità ed unità sindacale, invitando i colleghi ad approvare il piano delle assunzioni, in quanto propedeutico all'attuazione delle progressioni verticali: trattandosi di un documento dinamico, si potrà modificare anche in seguito, in base alle esigenze agenziali.

Comparetto (CGIL) non condivide l'urgenza della sottoscrizione dei documenti oggetto dell'o.d.g., preferendo la qualità del lavoro alla tempistica e ritenendo necessari ulteriori elementi di valutazione a tutela dei lavoratori e nel rispetto delle funzioni di ARPA Sicilia.

Inoltre, pur esprimendo apprezzamento per le premesse contenute nella **“Relazione illustrativa Fabbisogni assunzionali 2018-2020”**, rileva una certa debolezza nelle conclusioni. Infatti manca una precisa e puntuale individuazione, sia qualitativa che numerica, delle professionalità necessarie, rispetto sia alla *ratio* della riforma Madia di valorizzazione delle professionalità esistenti, che alle esigenze espresse dalle SS.TT.: a quest'ultimo riguardo non sono stati rafforzati, ad esempio, gli ambiti del monitoraggio e dei controlli ambientali, per l'effettuazione dei quali sono necessarie, almeno per la rilevazione della qualità dell'aria, le centraline mobili, per la conduzione delle quali è necessaria l'assunzione di autisti.

Interviene Trino (CGIL) il quale concorda sulla necessità, evidenziata da Comparetto, di una maggiore riflessione. Infatti, se è vero che si tratta di un documento dinamico, è anche vero che è ad invarianza di spesa: è opportuno quindi affrontare in questa sede le problematiche attinenti le diverse figure professionali individuate nel Piano, intercettando le esigenze delle SS.TT.

Più dettagliatamente, Trino illustra la criticità della ST di Messina, riguardante l'assenza di autisti: infatti il personale non è obbligato a mettere a disposizione la propria patente per far fronte all'attività istituzionale di ARPA Sicilia di controllo su tutto il territorio regionale. Solleva dubbi circa la funzionalità in ARPA Sicilia delle figure professionali di “Psicologo/Pedagogista” e di “Architetto” e “Geometra”; riguardo ai Tecnici di Laboratorio Biomedico, chiarisce che la questione ovviamente non si pone per quelli già presenti in ARPA, ma si interroga sull'opportunità di reperimento di tali specifiche figure, stante che il tecnico sanitario non è tenuto, se non in base a sua personale disponibilità, all'espletamento di attività non prettamente sanitarie.

Per quanto riguarda gli autisti, Montalto osserva che per determinare il relativo fabbisogno, occorrerebbe conoscere la consistenza numerica di quelli attualmente in servizio.

A questo punto prende la parola il Direttore Generale che, replicando a Comparetto, chiarisce che la documentazione è stata inviata a tutte le OO.SS. e alla RSU: tutti quindi sono stati posti nelle condizioni di presentare, in un'ottica di confronto migliorativo, delle osservazioni, senza alcun limite temporale tanto che, sulla base dei rilievi della RSU, sono state apposte delle correzioni fino alle due ore precedenti l'odierna riunione. Nessuno ha rappresentato l'esiguità del numero di 5 autisti, previsto dal Piano.

Il D.A., successivamente, per rispondere ai rilievi della CGIL, spiega che il piano triennale è stato elaborato sulla base delle indicazioni del Dipartimento Ambiente di ARTA di istituzionalizzare attività, quali il DAR e Marine Strategy, attualmente non finanziate con risorse interne nonché di dare maggiore rilievo alle attività di Ricerca scientifica, Reporting Comunicazione/Informazione Ambiente-Salute, Sistema Informativo SINANET, al momento considerate di secondaria

importanza. La figura dello “Psicologo/Pedagogista” è funzionale a tali attività considerate centrali a livello nazionale SNPA, oltre che alle attività di formazione dei dipendenti, alle quali per legge deve essere destinato 1% del monte ore salario.

Quanto alle figure professionali di “Architetto” e “Geometra”, afferenti l’Ufficio tecnico della SA3, sono essenziali per procedere alla ristrutturazione, compatibilmente con le esigenze di ARPA Sicilia, all’accatastamento e alla gestione immobiliare sia della nuova sede del Roosevelt che delle SS.TT. L’attuale sotto dimensionamento dell’Ufficio Tecnico ha determinato infatti finora il ricorso al reperimento esterno delle figure necessarie.

Munafò (FIALS) sposa il Piano proposto dall’Amministrazione, ritenendo che non sia questa la sede per la valutazione di opportunità dell’individuazione di alcune figure professionali: il Piano va approvato, anche in considerazione della criticità dell’attuale momento politico, così come è stato presentato; ci saranno poi modi e tempi per adeguarlo alle reali esigenze di ARPA Sicilia.

Infatti, come già illustrato da Testai, il Piano, elaborato sulla base dell’art. 22, c.15 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75 (c.d. Riforma Madia), fa riferimento, per quanto riguarda l’individuazione del limite numerico delle progressioni verticali tra le aree riservate al personale di ruolo, al concetto più ampio di “Area di appartenenza”, fissandolo al *“20 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria [...]”*

Drago è della medesima opinione: è necessario approvare il piano Triennale del fabbisogno assunzionale, così come è stato presentato, essendo propedeutico rispetto all’attuazione delle progressioni verticali. La sua sottoscrizione sarà una vittoria di tutti i sindacati, uniti nell’interesse dei dipendenti. Il Piano infatti è successivamente perfezionabile dal punto di vista dell’individuazione delle figure professionali presenti all’interno della stessa area.

Si passa ora alla disamina del prospetto **“Progressioni verticali”**, suddiviso in **“Ruolo Amministrativo”** e **“Ruolo Tecnico”**, per la redazione del quale l’Amministrazione ha considerato prioritaria la tutela di tutte le posizioni attualmente in servizio, al fine di valorizzarne la professionalità.

Il primo prospetto prevede 16 posti da occupare tramite progressioni verticali, rispettando così il limite del 20% fissato dall’art. 22, c. 15 del D.Lgs. 25.05.2017, n. 15 (c.d. Riforma Madia) che così recita: *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria [...]”*.

Invece, per quanto riguarda il personale tecnico, la previsione numerica per la progressione verticale risulta inferiore alla percentuale del 20% delle nuove assunzioni consentite per la relativa area nel piano di fabbisogno.

Notaro sottolinea che nel prospetto del ruolo tecnico, per la ST di Palermo è contemplato un solo Tecnico di Laboratorio D, invece che tre. Si apporta così la variazione da uno a tre dei posti di Tecnico di Laboratorio D per la ST di Palermo.

Viene successivamente affrontata la questione del cambio di profilo (da amministrativo a tecnico o viceversa) per tutelare quei dipendenti che in ARPA Sicilia svolgono un’attività non coerente rispetto al titolo di studio posseduto.

Condizioni necessarie per l’attuazione della variazione di profilo sono:

- Titolarità di titolo di studio inerente al ruolo da rivestire;

- Essere in servizio alla data del 31.12.2017: infatti, pur intendo l'Amministrazione tutelare le posizioni dei dipendenti, è pur vero che non sarebbe equo venir incontro ai soggetti il cui interesse alla variazione del profilo si è manifestato solo in presenza di una concreta possibilità di avanzamento di carriera;
- N.O. del Direttore della Struttura di appartenenza rispetto alle istanze di cambio di profilo presentate fino al 31.12.2017 (sulle quali l'Amministrazione in passato non si era pronunciata): i Direttori sono stati sollecitati in tal senso nella giornata del 19 giugno e tutte le richieste verranno evase entro il venerdì 22.

In conclusione, tutti i soggetti che hanno avanzato richiesta entro il 31.12.2017, riscontrata positivamente dal proprio Direttore di Struttura, potranno partecipare al relativo Bando di recepimento dell'Accordo.

Il dott. Testai pone poi l'ipotesi di lavoro riguardante la progressione economica degli attuali B e D, rispettivamente in Bs e Ds per conoscere la posizione del Tavolo al riguardo ed eventualmente approfondire la questione per l'incontro successivo.

Si passa ora all'analisi dell' **“Accordo sulla disciplina delle modalità di svolgimento delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 22, c. 15, D.Lgs. n. 75/2017, triennio 2018/2020”**, con le allegate **“Scheda di valutazione per l'accesso alla cat. D”** e **“Scheda di valutazione per l'accesso alla cat. C e B”**.

Tale Accordo riprende gli elementi di valutazione previsti dalla scheda, così come proposti dalla Riforma Madia: la valutazione si basa sia sui titoli (a loro volta suddivisi in quattro ambiti: titoli di carriera, titoli accademici e di studio, titoli scientifici, CV) che sul colloquio, ciascuno di quali può raggiungere il punteggio massimo di 30.

Si perviene all'approvazione all'unanimità sia dell'Accordo che delle schede di valutazione allegate, con le seguenti modifiche:

➤ **Sezione Titoli di carriera:**

- **punti 1 per ogni anno di servizio presso ARPA.** Si elide la specificazione “Sicilia”, in considerazione della partecipazione di ARPA Sicilia al SNPA. Si specifica inoltre che il servizio prestato presso ARPA Sicilia, in profilo diverso da quello per il quale si concorre (ipotesi di cambio profilo) viene valutato 0,50 per ogni anno, alla stregua del servizio prestato presso altra amministrazione.
- **Aumento dei punti massimi attribuibili all'anzianità di servizio dagli attuali 7 a 10.** I tre punti di differenza verranno detratti, in ragione di uno per ciascuno dei restanti ambiti.

Tale modifica è stata apportata in parziale accoglimento della proposta della RSU, che avrebbe voluto elevare il punteggio massimo previsto dal documento presentato dall'Amministrazione per l'anzianità di servizio da 7 a 15 punti. Tale modifica viene ritenuta irricevibile, in quanto si scosterebbe eccessivamente dallo spirito della Riforma, che non assume come criterio di valutazione l'anzianità di servizio in quanto tale, dando rilievo esclusivamente alla professionalità acquisita (ad esempio, mediante incarichi aggiuntivi o incarichi extraimpiego.)

Tuttavia – in considerazione delle peculiarità di ARPA Sicilia, emerse nel corso della procedura riguardante l'art. 16 – si è ritenuto di attribuire punteggio anche all'anzianità di servizio, stante che i restanti criteri non avrebbero comportato una sostanziale differenziazione nella valutazione.

- **Sezione “Curriculum vitae”:** viene rimossa la voce “incarichi aggiuntivi”, cioè gli incarichi ulteriori attribuiti da ARPA ai propri dipendenti, in considerazione dell'assenza di un'equa

distribuzione tra tutte le sedi, essendo principalmente attribuiti ai dipendenti nella Direzione Generale.

Il punteggio massimo attribuito al colloquio, pari a 30 punti, rimane invece invariato.

La seduta viene chiusa alle ore 19.00 e si autoconvoca per mercoledì 27.06.2018 per la firma della documentazione definitiva, riportanti le modifiche di cui si è dato atto nell'ambito del presente verbale.

Sono allegati al presente verbale:

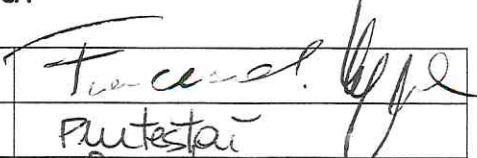
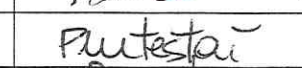
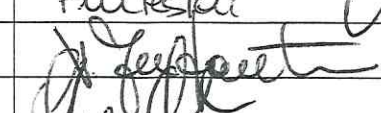

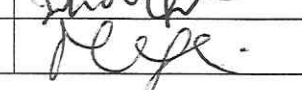
- nota RSU prot. n. 4 del 19.06.2018 (prot. ARPA n. 30405 del 20.06.2018);
- foglio firme.

Il segretario verbalizzante
(*dott.ssa Lidia Maugeri*)

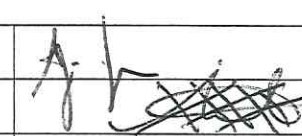

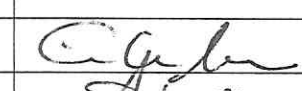
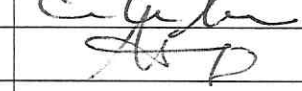
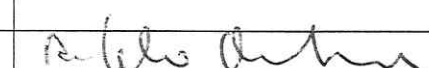
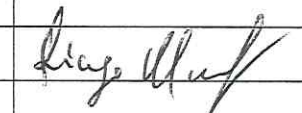
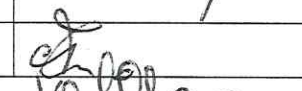
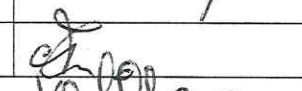


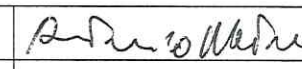

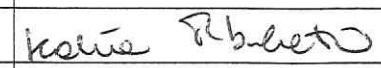
Il Presidente
(*dott. Francesco Carmelo Vazzana*)

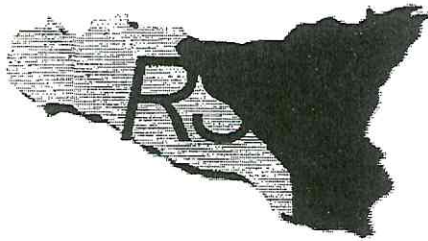
FOGLIO FIRME TAVOLO TRATTANTE 20.06.2018

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

Vazzana dott Francesco Caloggero	Direttore Generale - Presidente	
Testai dott. Pietro	Direttore Amm. - Componente	
Infantino dott. Vincenzo	Direttore Tecnico - Componente	
Genovese dott. Pietro	Dirigente SA4 - Componente	
Maugeri dott.ssa Lidia	Coll. Amm.SA4 - Segretario verbalizzante	

PARTE SINDACALE

Agazzani dott.ssa Rossana	UIL FPL	
Antero Riccardo	FP CGIL Sicilia	
Ballarino dott. Giuseppe	FSI	
Benigno Giuseppe	UIL FPL	
Comparetto Maurizio	FP CGIL Sicilia	
Drago Antonio	CISL FP	
Galasso ing. Alfredo	FSI	
Garifo Giovanni	CISL FP	
Montalto dott. Angelo	UIL FPL	
Montera Paolo	UIL FPL	
Munafò Vincenzo	FIALS - CONFISAL	
Tusa Caterina	FP CGIL Sicilia	
TRINO Augusto	FP CGIL	
MAURIZIO VALENTINA	CISL/FP	
RINAUDO DANIELA	CISL/FP R.S.U.	
Notaro Antonio	FIALS - portavoce RSU	
Ballarino Giuseppe	CISL - portavoce RSU	
Antero Riccardo	CGIL FP	
Burgio Giuseppe	CISL	
Costumati Marco	FIALS	
D'Angelo Onofrio	UIL FPL	
Galasso Alfredo	FSI	
Mazza Cataldo	FSI	
Sabatino Gaetano	FIALS	
Scordo Caterina	FIALS	
Tribulato Katia	CGIL FP	
Trinca Massimo	FIALS	



Rappresentanza Sindacale Unitaria
ARPA SICILIA

Prot. N° 4 del 19/06/2018



Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Tecnico
Al Direttore della SA4
Risorse umane
SEDE

Oggetto: Osservazioni e proposte della RSU al piano assunzionale 2018-2020

La RSU innanzitutto intende rappresentare l'importanza di questo piano assunzionale che dovrebbe permettere finalmente ai dipendenti che sono in possesso dei titoli secondo il d.lgs n.75/2017 (legge Madia) di essere valorizzati con una progressione verticale. Questa RSU altresì auspica che, dopo le difficoltà incontrate nell'attuazione dell'accordo del 3 ottobre 2017 che si è concluso come tutti noi sappiamo e cioè senza un nulla di fatto per i dipendenti che riponevano tante aspettative, questo piano venga attuato in tempi brevissimi come da accordi ed impegni presi dall'Amministrazione e dall'Assessore al ramo On. Cordaro nel recente tavolo convocato presso l'Assessorato il 13/06/18 con la RSU e le organizzazioni sindacali.

Nel merito della proposta trasmessa a questa RSU, sul fabbisogno assunzionale per gli anni 2018 - 2020, si intende osservare e proporre quanto segue:

- nella dotazione organica riportata nella tab. n.1 allegata alla relazione, non viene riportata la figura di "Dirigente Ambientale" introdotta qualche anno fa, ma neanche le figure di "Psicologo/Pedagogia, o Geometra" di cui si parlerà in seguito che compaiono invece nella tab. 3;
- in merito alla tab. 2 la scrivente RSU ritiene iniqua la distribuzione dei dirigenti tecnici, pertanto, ritiene che debbano essere previste e/o aumentati i dirigenti nei seguenti ambiti:
 - A. controlli e monitoraggi ambientali territoriali - presso le ST;
 - B. Aree AERCA, incidenti rilevanti (direttiva SEVESO) - presso le ST;
 - C. Laboratori - presso le ST;
 - D. sistema informatico - presso la DG;

il riequilibrio dei numeri complessivi auspicati da questa RSU si ottiene a discapito dei dirigenti previsti per la VIA-VAS, per la ricerca scientifica, per le acque sotterranee, per le acque superficiali e per la rete aria, che risultano numericamente sproporzionate a meno di motivazioni che la RSU sconosce.

Nella tabella 3 vengono previste 3 figure di Psicologo/Pedagogia che, come detto prima, non è una figura contemplata nell'attuale D.O., quindi non si capisce quale ruolo e/o compito debba ricoprire questa figura, così come la figura di Geometra appare avulsa dal contesto dei compiti istituzioni di ARPA.

Invece a parere di questa RSU, in coerenza con quanto illustrato da codesta amministrazione nella relazione dei fabbisogni assunzionali si dovrebbero prevedere anche altre figure tecniche oggi carenti in Agenzia quali geologi, ingegneri, fisici, agronomi, statistici, informatici, avvocati, da dedicare nell'ambito della ricerca scientifica

nonché autisti e qualche figura di giornalista da dedicare nell'ambito della comunicazione e divulgazione.

- Tab. 4 numeri riportati in detta tabella rispettano la percentuale max del 20% solo per le figure amministrative nelle varie categorie, mentre la percentuale per le figure tecniche per le varie categorie, sono molto al di sotto del 20%, di tale circostanza non viene data alcuna spiegazione, si chiede se i numeri previsti soddisfano tutti gli aspiranti (dipendenti di ruolo) che sono in possesso dei titoli secondo la Legge Madia, ove ciò non fosse così, si chiede di fare il possibile per soddisfare le aspettative dei dipendenti.

Scheda di valutazione

La RSU chiede che la valutazione venga fatta su un punteggio complessivo di 50 punti a disposizione della commissione:

Le modifiche proposte sono sui punti attribuibili ai titoli di carriera e ai punti attribuibili al colloquio, secondo quanto sotto riportato:

- a) 30 punti per titoli
Titoli di carriera; max punti 15 (A+B)
A= max 12
B= max 3

- b) 20 punti per colloquio

In merito al titolo di studio questa RSU è contraria alla graduazione del secondo titolo in base al voto di laurea che dovrà essere secco es. attribuendo punti 2 per la laurea magistrale sia vecchio che nuovo ordinamento ed un punto per la Laurea breve (triennale). Invece a parere della scrivente RSU dovrà essere graduato il titolo di accesso in base al voto riportato.

Altro punti qualificanti che la RSU ritiene indispensabile per un accordo che possa vedere in qualche modo soddisfatte le aspettative della maggior parte dei dipendenti, sono:

- a) prevedere, in questa sede, la riqualificazione del personale in cat. "D" e "B" che in applicazione al contratto ha i titoli per occupare i posti vacanti nella D.O., nelle posizioni economiche "DS" e "BS".
- b) una progressione economica per tutto il personale di ruolo che non si trova in posizione apicale, da prevedere nella costituzione dei fondi 2018;

Infine, la scrivente RSU invita l'Amministrazione a fare una riflessione sull'istituto del comando che, come si desume dalla tab. 5, si intende incrementare, nel merito si ricorda che questo istituto è stato più volte utilizzato in ARPA e tutt'oggi è in essere, e più volte si è proceduto alla stabilizzazione dei comandati. La RSU si auspica che vengano stabilizzate le persone attualmente in comando trovando le risorse necessarie, e limitando ad alcune effettive necessità ulteriori comandi, puntando sui concorsi per reperire le figure professionali necessarie al rilancio dell'Agenzia.

Firmato
RSU – ARPA Sicilia

	Dirigenti		Laureati		Non Laureati (Cat. C)		Non Laureati (Cat. A e B)		TOTALE
	Tecnici	PTA	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	
Supporto VIA VAS e Controlli	1		4	2	4	3	2		16
Ricerca Scientifica	1		4	2	4	2	1		14
Reporting, Com./Inf., Amb-Salute	1		4	2	4	2	1		15
Sistema Informativo SINANET	1		4	1	4	2	2		14
Acque sotterranee	1		18	2	6	2	1		30
Acque superficiali	1		18	2	6	2	1		30
Acque marino costiere	1		10	1	10	2	2		26
MARINE STRATEGY	1		18	2	10	2	2		35
Rete Aria	2		18	2	6	6	2		36
Rafforzamento Laboratori	3		20	2	15	2	2		44
Controlli A.I.A.	1		16	2	2	3	2		26
R.I.R.	1		4		2				7
Controlli sui Depuratori	1		10		10				21
Bonifiche	1		6		4				11
Controlli sulle Emissioni	1		4		2				7
Rafforzamento Monitoraggio Territoriali (Biodiversità/Pollini/Suolo/ag. Fis.)	4		10	2	2	2	2		20
Supporto PTA		5		8		10		10	33
TOTALI	21	5	170	30	89	40	20	10	385
Costo CCNL Sanita fredicesima	€ 43.311 € 3.609	€ 43.311 € 3.609	€ 23.074 € 1.923	€ 23.074 € 1.923	€ 21.251 € 1.771	€ 21.251 € 1.771	€ 18.541 € 1.545	€ 18.541 € 1.545	€ 18.541 € 1.545
Costo annuo	€ 985.325	€ 234.601	€ 4.249.535	€ 749.918	€ 2.048.933	€ 920.869	€ 401.713	€ 200.856	€ 9.791.751

Trattamento accessorio comparto
Trattamento accessorio dirigenza

quota media pro capite da Fondo 2016 (€ 11.178) moltiplicata per 358 unità
quota media pro capite da Fondo 2016 (€ 30.594) moltiplicata per 26 unità

Totale al netto degli oneri

IRAP

Oneri riflessi

Totale a carico del bilancio

€ 4.001.993
€ 795.444

€ 14.589.188
1.240.080,95
3.574.350,96

€ 19.403.619,51

Carbondiavolturne
Pierluigi Sabatini
P. C. L. S. S.

F. G. C. S. P. S. S.

€ 156 FP

€ 18.541
€ 1.545

€ 401.713
€ 200.856

FSI

€ 11 P. S. S.

Piano Triennale del fabbisogno assunzionale 2018-2020

Categoria	Profilo	2018	2019	2020
Triennio			concorso	concorso

DIRIGENTI	Tecnici	11	10	11
	Amministrativi	1	1	3

D	TPALL	13	11	0
	Tec. Lab Biomedico	6	5	5
	Chimico	38	29	29
	Biologo	1	12	25
	Agraria	2	2	
	Psicologia/pedagogia	3	3	
	Fisico	1	2	
	Geologo	1	7	2
	Ingenere	4	4	
	Architetto	1	2	
	Amministrativo	1	19	10

C	Amministrativo	2	18	20
	periti chimici	5	29	35

C	periti informatici	1	14	15
	geometra		5	5
	Operatore		5	15

B	Amministrativo	1	9	10
	Autista		5	5
	Operatore		5	15

Totale nuove assunzioni				
		34	201	150

Concorsi esterni e mobilità

Coordinatore RSU
[Signature]

F. de. G. G. G.
[Signature]

CISE FR
[Signature]

UIC FR
[Signature]

F51
 2.08

Autista
[Signature]

PROGRESSIONI VERTICALI RUOLO AMMINISTRATIVO

CATEGORIA	DG	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP	TOTALI
D	2 posti Settore Bilancio										6
	1 posto Settore Provveditorato										
	1 posto Settore Personale										
	1 posto Settore Affari Generale 1 posto Settore Affari Legali										
C	n.3		n.1		n.1						8
B	n.2						n.1			n.1	2
	11		1	1	1		1			1	16

PROGRESSIONI VERTICALI RUOLO TECNICO

CATEGORIA	N. POSTI A SELEZIONE - SEDE DI DESTINAZIONE - MANSIONI RICHIESTE IN RELAZIONE ALLA LAUREA											TOTALI
	DG	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP		
D	n.1 Agronomo	n.1 Ingegnere		n.1 Chimici	n.1 Geologo	n.1 Ingegnere	n.1 Ingegnere	n.1 Biologo	n.1 Biologo			
	n.1 Geologo	n.1 Biologo		n.1 Agronomo		n.2 Chimici	n.1 Agronomo					
							n.1 biologo					
C	n.2 Biologi				n.1 TPALL	n.1 TPALL	3 Tec. Labor.	n.2 Tecnico Lab. Biomedico	n.3 Tecnico Lab. Biomedico	n.2 TPALL	34	
	n.1	n.4	n.1		1	1		n.1		n.3	11	
B	1	1				1		n.1			5	
	6	7	1	2	2	6	6	5	n.1	6	46	

Coordinatore RSV
 P. ...
 P. ...

Fidz. Coef. ...
 Giuseppe ...

CISC FP
 VIC FPL
 ...

FSI
 e. ...

Autore
 ...

