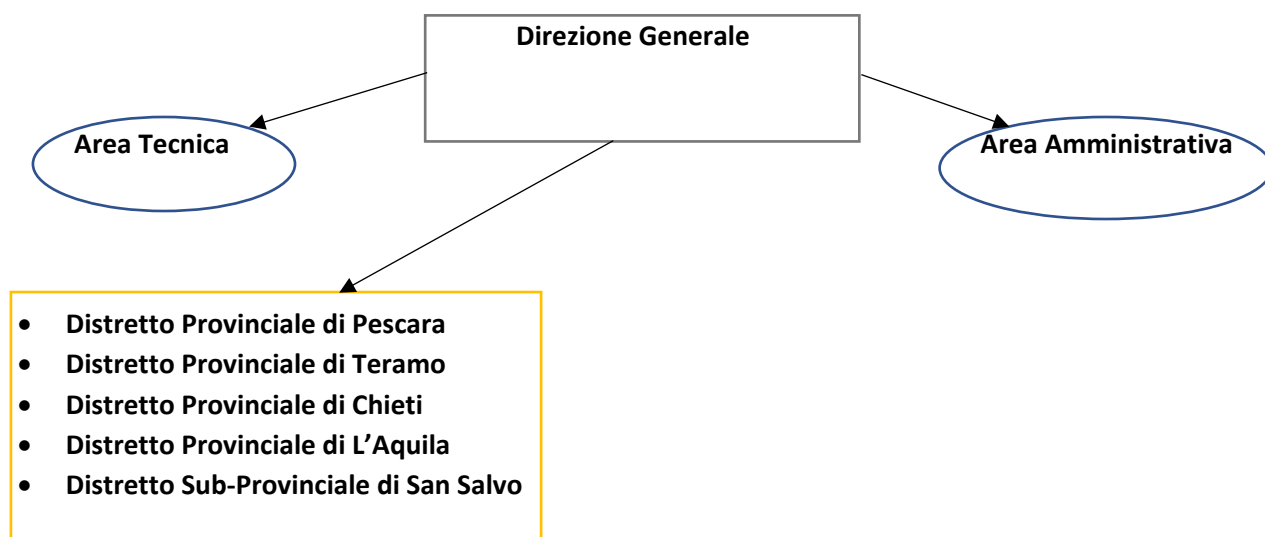


SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ARPA Abruzzo ha definito nel proprio Regolamento Generale la seguente articolazione organizzativa e territoriale:

- una struttura con sede a Pescara (Direzione Centrale), nella quale sono ubicati oltre alla Direzione Generale gli uffici dell'Area Tecnica e dall'Area Amministrativa; a queste ultime competono rispettivamente le funzioni di indirizzo, coordinamento tecnico-scientifico ed amministrativo dell'Ente, l'esecuzione di specifiche attività tecniche ed amministrative e la gestione di quelle a valenza regionale o sovraregionale;
- cinque strutture territoriali denominate Distretti Provinciali di L'Aquila, Teramo, Chieti, Pescara e Sub Provinciale di San Salvo, cui afferiscono attività di controllo e vigilanza territoriale, attività di supporto tecnico ad enti locali e ad altri organi di vigilanza e di autorità giudiziaria ed attività di laboratorio. Ai servizi laboratoristici provvedono i Distretti Provinciali di L'Aquila, Teramo e Pescara, con quest'ultimo che funge da polo unico per le province di Chieti e Pescara. Parimenti, il Distretto Provinciale di Chieti è riferimento delle attività territoriali anche per la Provincia di Pescara;
- strutture a valenza regionale per la realizzazione di attività specialistiche quali il SIRA (Sistema Informativo Regionale Ambientale) e Motonave Laboratorio Ermione ubicati presso l'Area tecnica e i Centri di Riferimento presso i Distretti Provinciali: Radioattività ambientale (Pescara), Ecosistema marino-costiero (Pescara), Analisi diossine (Pescara), Amianto (Teramo), Analisi del compost (Teramo), Legionella e aerobiologia (L'Aquila), Centro micologico (L'Aquila), Qualità dell'aria (Chieti).



Area Tecnica

L'Area Tecnica, con il coordinamento della Direzione tecnica, è il riferimento organizzativo per la programmazione delle attività tecniche; essa è inoltre il riferimento ARPA regionale per le tematiche VIA

(Valutazione Integrata Ambientale), VAS (Valutazione Ambientale Strategica) ed EMAS (*Eco Management and Audit Scheme*) e Prevenzione Incidenti Rilevanti (RIR); coordina i Distretti in materia di AIA (Autorizzazione Integrata Ambientale); gestisce progetti e convenzioni con la collaborazione dei Distretti, che in generale, contribuiscono sia con attività di campo che eseguendo tutte le attività analitiche; fornisce modalità operative tecniche uniformi per tutta l'Agenzia; gestisce il SIRA, la struttura specializzata "Motonave Ermione" e il servizio di cartografia e rilievi planoaltimetrici; organizza le attività di documentazione, formazione e aggiornamento del personale; organizza le attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione dei cittadini; offre assistenza tecnica nel settore pubblico e privato.

Distretti Provinciali e Sub-Provinciale

I Distretti svolgono in modo sinergico e coordinato tra loro, e con l'Area tecnica, sia una parte delle attività di supporto tecnico agli enti, sia le attività di controllo, vigilanza, tutela ambientale e monitoraggio, comprese le attività di presidio del territorio attraverso sopralluoghi e attività analitiche. Le attività analitiche sono eseguite nei tre Distretti di L'Aquila, Pescara (competente per il territorio della provincia di Pescara e Chieti) e Teramo, in cui sono attivi i servizi di laboratorio sia a valenza territoriale che, in alcuni casi, a valenza regionale. Il Distretto di Chieti ha competenza per le attività territoriali sul territorio delle province di Chieti e Pescara.

Area Amministrativa

L'Area Amministrativa, con il coordinamento della Direzione Amministrativa, è deputata alle attività connesse alla gestione amministrativa dell'ente (personale, bilancio, patrimonio, approvvigionamento, relazioni con il pubblico, lavori pubblici, sviluppo informatico, affari generali e legali, ciclo delle performances ecc.) e di ogni altra attività amministrativa di carattere unitario.

Tabella 1: PROSPETTO SINTETICO STRUTTURE ARPA (REGOLAMENTO ARPA)

ARTICOLAZIONI	STRUTTURE DIRIGENZIALI		STRUTT. NON DIRIG. (U.O.)
	Complesse	Semplici	
Direzione Generale	-		
Area Tecnica	1	3	8
Area Amministrativa	1	3	8
Distretto di Pescara	1	3	8
Distretto di Chieti	1	3	8
Distretto di Teramo	1	3	8
Distretto di L'Aquila	1	3	8
Distretto di San Salvo	1	-	2
TOTALI	7	18	50

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", all'art 18,



comma 1, ha introdotto in Italia il c.d. Lavoro Agile, con cui il legislatore ha previsto anche per le Amministrazioni Pubbliche una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto, conferendogli autonoma disciplina e differenziandolo dal telelavoro, del quale già si riscontrava una normativa di riferimento nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con DPR 8 marzo 1999, n. 70).

Le disposizioni della detta legge promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di sede di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione, allo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tale modalità la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno presso la sede dell'Agenzia e in parte da remoto, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Successivamente è intervenuto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 che:

- all'articolo 1, comma 3, recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”* stabilisce le condizioni per il ricorso al lavoro agile;
- all'articolo 1, comma 5, individua, quali destinatari delle disposizioni per l'accesso al Lavoro Agile, il personale dipendente delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- all'articolo 1 comma 6, dispone che: *“Ai fini dell'omogenea attuazione delle misure previste dal presente decreto, il Ministro per la pubblica amministrazione adotta specifiche linee guida”*.

Lo Schema di *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”* disciplina i profili relativi a:

- a) invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:



- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

In applicazione della disciplina dettata dalla richiamata norma legislativa, l'Agenzia, previo confronto con le OO.SS. e la RSU, con la Deliberazione del Direttore Generale n. 174 del 30/12/21, ha approvato il Regolamento del Lavoro Agile di ARPA Abruzzo, e per darne piena attuazione, nel rispetto di quanto previsto dal richiamato Schema di Linee Guida del Ministro della Pubblica Amministrazione, ha posto in essere le seguenti attività:

- condivisione e approvazione del documento che individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile (Allegato 6 – Regolamento lavoro agile) nelle sedute del Comitato Tecnico del 06/06/2024 e del 18/12/2024 e nel confronto con le OO.SS., e la R.S.U. del Comparto in data 08/10/2024 nonché, successivamente, con le OO.SS. della Dirigenza in data 05/12/2024;
- predisposizione dei seguenti modelli: Accordo individuale (Allegato 7), Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (Allegato 8), Informativa per il trattamento dei dati personali del lavoro agile (Allegato 9), Piano operativo di dettaglio per la disciplina del lavoro agile (Allegato 10), Domanda di adesione alla modalità di lavoro agile (Allegato 11) e Rendiconto giornaliero delle attività svolte in lavoro agile (Allegato 12).

Tutte le strutture dell'Agenzia nel rispetto di quanto previsto dal richiamato Regolamento Agenziale, hanno organizzato ed effettuato le prestazioni delle attività in lavoro agile anche dopo il superamento dell'emergenza da COVID.

Con l'entrata in vigore del CCNL del Comparto Sanità Triennio 2019 – 2021, stipulato in data 02/11/2022, al Titolo VI denominato "Lavoro a distanza" è stato disciplinato il Lavoro agile (artt. 76 – 80) e altre forme di lavoro a distanza (artt. 81 – 82).

IL CCNL, per quanto attiene la prefata disciplina, in buona sostanza ricalca quanto già delineato dalla legge n. 81/2017 e successivi decreti ministeriali.

Nel corso dell'anno 2025, a seguito delle criticità rilevate nello svolgimento del lavoro agile nelle diverse strutture dell'Agenzia ed evidenziate nelle sedute del Comitato Tecnico, la Direzione dell'Agenzia, a seguito del confronto con le OO.SS. e la RSU agenziale, con le Deliberazioni del Direttore Generale n. 1/2025 e n. 85/2025 ha revisionato ed aggiornato il Regolamento del lavoro agile per conformarlo alle necessità operative ed alle direttive intervenute del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In data 27/10/2025 è stato sottoscritto il vigente CCNL relativo al personale del comparto della Sanità 2022



– 2024 che ha introdotto gli articoli 28 e 29 del Capo II – Istituti dell’orario di lavoro in sostituzione della precedente normativa contrattuale.

Nel corso dell’anno si attueranno le procedure per adeguare il vigente Regolamento per il lavoro agile all’attuale disciplina contrattuale e alle esigenze operative che medio tempore si sono manifestate sempre nel rispetto della disciplina dell’art. 6 comma 3 del prefato CCNL.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Contesto normativo di riferimento

Le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento di personale sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell’articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni (Art. 35, comma 4, D.lgs. 165/2001).

Secondo quanto disposto dall’art 6 D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dal D.lgs. 25 maggio 2017, 75 *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici [...] adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*. *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*. *Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.*

In particolare *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

In sede di definizione del Piano l’amministrazione *“indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

La centralità del Piano nelle dinamiche aziendali si manifesta chiaramente laddove si prevede che: *“le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*.



Il decreto legge 30 aprile 2022, n.36, recante: *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”* ha modificato l’articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001, andando ad introdurre la definizione del nuovo personale da reclutare: *“nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione”*.

Anche la programmazione relativa alle assunzioni dei rapporti di lavoro “flessibili”, va rappresentata in quanto incide sulla spesa di personale, pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli artt. 7 e 36 del D.LGS 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dal D. Legge n. 78/2010.

3.3.2 Capacità assunzionale e turn over

In merito alla capacità assunzionale, l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 (*“Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali”*) ha disposto la facoltà di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, a condizione che i reclutamenti avvengano soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e, cioè, a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover, e la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni, vincolandola però alle percentuali di capacità assunzionale esistenti nei singoli esercizi.

A seguito di assunzione, è posto inoltre un vincolo di permanenza di almeno cinque anni nella sede di prima destinazione, disposizione non derogabile dai contratti collettivi.

Per le assunzioni, le mobilità, il conferimento di incarichi e in generale la disciplina dei concorsi pubblici, si applica e si rimanda a quanto disposto dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii e alle altre disposizioni legislative in materia.

Per ciò che concerne il turn over le P.A. possono procedere, secondo quanto disposto dalla legge 56/2019 (cd. *“Legge concretezza”*) a decorrere dall’anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente (Turn over del 100%).

Nel Piano sarà indicato, in particolare, l’analitico dettaglio delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dell'individuazione delle unità da assumere, nonché dei correlati oneri.

La stessa legge prevede che nella redazione del piano dei fabbisogni di personale, al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell'azione amministrativa, si debba tener conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, della necessità di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;



- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

In coerenza con la formulazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, sono state pubblicate le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni, impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica, nella predisposizione dei rispettivi fabbisogni di personale, quale strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e, al contempo, nel rigoroso approccio metodologico, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire.

La graduale qualificazione delle amministrazioni pubbliche come organizzazioni ad alta intensità di lavoro qualificato, processo sostenuto anche dalle innovazioni tecnologiche, richiede agli enti di dotarsi delle infrastrutture immateriali funzionali a definire, osservare e sviluppare le competenze tecniche e trasversali del proprio personale, con particolare enfasi su quelle digitali.

Tale passaggio richiede di spostare l'attenzione da "cosa" viene fatto (mansioni e attività) a "come" vengono svolti i compiti e quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali, e di quale profondità e ampiezza, siano indispensabili al loro svolgimento ottimale.

Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo che favorisca il processo continuo di miglioramento professionali dei dipendenti, il potenziamento delle loro abilità e competenze, della loro motivazione al servizio contribuendo nel contempo al miglioramento della qualità delle prestazioni rese dalla Pubblica Amministrazione.

Il rinnovo contrattuale del Comparto della Sanità per il triennio 2019-2021, siglato il 2 novembre 2022, ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale per cercare a dare concreta attuazione alle richiamate linee di indirizzo e norme di riforma del pubblico impiego.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 6 e 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., dalla rilevazione della consistenza del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dell'Agenzia al 31.12.2025 (dichiarazione resa dalla Direzione dell'Area Amministrativa, prot. n. 14172/2026), non risultano situazioni di eccedenza e di soprannumerarietà di personale né nell'ambito di ciascuna categoria, profilo professionale e qualifica dirigenziale, né nel numero complessivo dei posti previsti in dotazione organica come indicati nel PIAO 2025 – 2027 adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 11 del 25/02/2025.



La programmazione assunzionale dell'Agenzia tiene conto dell'entrata in vigore del D.L. 14/02/2025 n. 25 "Decreto PA" che ha introdotto nuove misure per il reclutamento, la funzionalità e la digitalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni. Novità che interessano l'Agenzia riguardano la materia della mobilità volontaria (riserva dell'Istituto di almeno il 15% delle facoltà assunzionali relative all'anno in corso – art. 30 comma 2 bis del Dlgs 165/2001), mentre per lo scorrimento delle graduatorie conservano la validità di 2 anni dall'approvazione per gli Enti territoriali (ARPA) e una validità delle stesse pari a 3 anni per gli Enti Locali. Il Programma delle assunzioni è stato adeguato, per quanto riguarda la spesa, al CCNL del comparto Sanità del 27/10/25 triennio 2022-2024, del CCNL Area Sanità del 27/02/2026 triennio 2022-2024 e dell'Area Funzioni locali del 23/02/2026 triennio 2022-2024.

L'adeguamento economico viene riportato nelle successive tabelle nelle quali si evidenzia la spesa sostenuta dall'Agenzia.

3.3.3 "Stabilizzazioni" del personale precario

La disciplina relativa alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni è dettata dall'articolo 20 del D.lgs. 25 maggio 2017 (come modificato, da ultimo, dal D.L. 162/2019 c.d. "*Mille proroghe*") che, nell'ambito della riforma del pubblico impiego prevede da un lato la possibilità di espletare una specifica procedura di stabilizzazione, dall'altro l'espletamento di procedure concorsuali riservate. In particolare, l'Agenzia nell'anno 2025 ha avviato le procedure di stabilizzazione del personale non dirigenziale che alla data di entrata in vigore del D.lgs. 25 maggio 2017, era in possesso di requisiti richiesti dalla norma in materia al 31/12/2022, ovvero:

- essere in servizio successivamente al 28 agosto 2015, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali (anche se espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione);
- avere maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni

Il Decreto Legge n. 44 del 22/04/2023, relativo al rafforzamento della capacità amministrativa in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, ha introdotto delle novità in materia di stabilizzazione del personale dipendente. Nello specifico ai sensi dell'art.3, comma 5, le amministrazioni possono procedere fino al 31/12/2026 alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in possesso dei requisiti richiesti dalla norma in materia. Dette assunzioni sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

L'Agenzia nel mese di febbraio 2026 ha portato a termine la "stabilizzazione" programmata nell'anno 2025. Nel corso del 2026 si prevede, nel rispetto della normativa in materia e della disponibilità di bilancio, di



mettere in atto ulteriori processi di stabilizzazione del personale precario secondo le esigenze operative che si manifesteranno da parte delle strutture organizzative.

3.3.4 Procedure selettive per le Progressioni fra le Aree

In materia di verticalizzazioni il comma 1 – bis dell'art. 52 del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 stabilisce che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali”*.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito in legge 6 Agosto 2021, n.113 ha modificato l'art. 52 del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n.165 comma 1 – bis, sostituendolo con il seguente: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

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



indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

In merito si richiamano altresì gli artt. 18 e 19 del CCNL Comparto Sanità 2022-2024 che disciplinano le progressioni tra le aree.

Nell’ambito di detto programma, in applicazione del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL Comparto Sanità e comunque entro il termine del 31/12/2026, previo confronto con le organizzazioni sindacali e sempre nel rispetto delle esigenze di professionalità manifestate dalle strutture dell’Agenzia, potranno essere attivate le progressioni tra le aree con procedure valutative a cui saranno ammessi i dipendenti in possesso di specifici requisiti di anzianità, in alternativa al possesso del titolo di studio richiesto per accedere all’area superiore, così come definito dall’art. 19 del CCNL 27/10/2025.

Il limite massimo del 50 per cento rispetto all’accesso dall’esterno viene garantito in relazione al piano triennale dei fabbisogni.

Nell’annualità 2025 l’Agenzia ha portato a termine le procedure selettive indette con Delibera del Direttore Generale n. 55/2025, così come disciplinate dall’art.22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017 secondo cui *“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”*. L’Agenzia pertanto anche per l’anno 2026, nel rispetto delle norme sopra richiamate, prevede la valorizzazione delle professionalità interne mediante procedure selettive riservate al personale in servizio per rispondere alle esigenze delle strutture agenziali.

3.3.5 Scorrimento e validità delle Graduatorie

Con la legge di bilancio 2020 (art. 1, c. 145-149, L. 160/2019) viene abrogato l'articolo 1, comma 361, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 secondo il quale le pubbliche amministrazioni (fatte salve determinate esclusioni, transitorie o permanenti), potevano utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi a decorrere dal 1° gennaio 2019 esclusivamente per la copertura dei posti indicati nel bando, nonché per fattispecie specifiche di scorrimento (mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i vincitori ed al c.d. collocamento obbligatorio).

Viene così ripristinata la possibilità di scorrimento delle graduatorie degli idonei.

Con l’entrata in vigore del D.L. 25/2025 del 14/03/2025 i termini temporali di validità delle graduatorie hanno una durata di 3 anni dall’approvazione per gli Enti Locali, mentre per tutte le altre pubbliche Amministrazioni resta fissata in 2 anni dall’approvazione.

Per ciò che concerne il Programma assunzionale 2026-2028, l’Agenzia potrà avvalersi altresì, con riferimento alle esigenze manifestate dalle strutture, a specifiche professionalità e all’opportunità di riduzione dei tempi di reclutamento, delle seguenti norme che consentono l’utilizzo di graduatorie vigenti di altri Enti come di seguito:

- l’art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, che prevede che gli Enti pubblici non economici possano



ricoprire i posti disponibili utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione;

- l'art. 3, comma 61 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (finanziaria 2004), che consente alle pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di legge, l'effettuazione di assunzioni, anche utilizzando le graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 del 21 novembre, che dispone che: *“In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo [...]. La disposizione, per ragioni di contenimento della spesa, è applicabile per tutte le amministrazioni ed il previo accordo, che può concludersi anche dopo la pubblicazione della graduatoria, nasce dall'esigenza di condividere lo scorrimento della graduatoria da parte dell'amministrazione interessata con quella che ne è titolare che deve esprimere il proprio assenso. Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere”*.

3.3.6 Copertura della quota d'obbligo

La Legge 12 marzo 1999 n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, all'art. 2, prevede il collocamento mirato per l'inserimento lavorativo di personale con disabilità. Nel caso dell'Agenzia la quota di riserva è del 7% dei lavoratori occupati, in quanto Pubblica Amministrazione con più di 50 dipendenti.

Inoltre, l'art. 18 della medesima normativa stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti di riservare la quota dell'1% dei lavoratori occupati all'inserimento lavorativo di orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui *status* è riconosciuto ai sensi della Legge 26 dicembre 1981, n. 763.

Per garantire la copertura della quota d'obbligo prevista dalle disposizioni di cui alla Legge n. 68/1999, l'Agenzia provvederà ad attivare le procedure per l'assunzione di n. 1 personale di cui all'art. 18 della prefata legge. Tale posizione è rimasta vacante a seguito della mancanza di n. 1 vincitore di concorso per il reclutamento di n. 2 *“Assistenti Amministrativi”* – Ragionieri riservato alle categorie protette di cui agli artt. 1 e 18 – della Legge 68/99, e nello specifico riferito all'art. 18.

Ai sensi dell'art. 1014, comma 4 e dell'art. 678, comma 9 del D.Lgs. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare – COM), in base al calcolo del cumulo di frazioni, saranno riservati posti nei concorsi pubblici per l'assunzione di personale non dirigenziale, in favore dei militari volontari congedati, quale attività di sostegno alla ricollocazione professionale.



3.3.7 Trattenimento in servizio

L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'Amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

La base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative.

Il trattenimento in servizio consente di affiancare ai nuovi assunti il personale che è già in possesso di un adeguato bagaglio esperienziale, che potrebbe andare perduto.

La disposizione, introdotta dall'art. 1, comma 165 della Legge di Bilancio 2025:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito, nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

L'Agenzia potrà individuare, il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio solo dopo aver valutato la sussistenza e la "dimensione" delle esigenze funzionali e nonché la durata di tale esigenza.

Il trattenimento non prevede una durata minima ed opera senza soluzione di continuità tra l'ultimo giorno di servizio del dipendente disponibile e la sua prosecuzione dell'attività lavorativa; quindi è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che comunque abbia cessato il servizio.

Per tale Istituto, l'Agenzia verificherà nel corso dell'anno 2026, dopo aver valutato la sussistenza e la dimensione delle esigenze funzionali, la necessità di porre in essere la possibilità di trattenimento in servizio.



3.3.8 Incarichi Dirigenziali (Art. 19, comma 6, D.lgs. 165/2001)

Per quanto riguarda le procedure volte al conferimento degli incarichi dirigenziali, di cui all' art. 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, si sottolinea che le stesse rilevano sia ai fini della limitazione percentuale, rispetto ai posti in dotazione organica dirigenziale di cui al medesimo articolo 19, D.lgs. 165/2001, sia ai fini dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, in conformità alle indicazioni di cui alla deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEZAUT/2016.

3.3.9 Contratto di lavoro flessibile

Secondo quanto disposto dall' art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Si rileva che il 50% della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009 è pari ad € 622.000,00.

Nella tabella viene riportato l'elenco dei contratti di lavoro flessibile per attività istituzionali non legate a progettualità e/o convenzioni che sono attualmente attivi:

DIRIGENZA	Dirigente Amministrativo	1	68.738,23 €	68.738,23 €
			Costo Complessivo	68.738,23 €

3.3.10 Personale in comando

Per quanto concerne il personale in comando, si specifica che attualmente l'Agenzia conta n. 1 unità di personale in comando esterno e n. 1 unità in comando interno presso il Distretto Provinciale dell'Aquila.

Si evidenzia inoltre che, ai sensi dell'art. 42 bis del D.Lgs. n. 151/2001, che testualmente recita: " *Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione*", l'Agenzia conta n. 1 unità di personale in assegnazione temporanea presso il Distretto Provinciale ARPA di Pescara.

3.3.11 Fabbisogno di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad



assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica. In quanto atto di programmazione si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve esser adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

Il fabbisogno di personale viene determinato sulla base di una doppia analisi quantitativa e qualitativa. Da un punto di vista quantitativo, ai fini dell'individuazione delle unità che servono per raggiungere gli obiettivi aziendali, deve essere svolta un'analisi basata sul fabbisogno standard a livello territoriale, a livello di funzioni omogenee e un'analisi predittiva delle cessazioni del personale.

Da un punto di vista qualitativo, devono essere individuate le professionalità adeguate sulla base di una ricognizione di quei settori, processi o attività che necessitano di personale, o che sono stati investiti di una maggiore centralità nella programmazione Agenziale.

Sotto questo profilo, così come previsto dall'art 16 c. 1 lettera a-bis del D.lgs. 165 del 2001, è la dirigenza apicale che deve essere coinvolta proponendo *“le risorse e i profili professionali necessari ai compiti dell'ufficio a cui sono preposti”*.

La pianificazione dei fabbisogni di personale deve rappresentare, dunque, uno strumento di riflessione strategica non solo sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche, e soprattutto, sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare le necessità operative e l'evoluzione dell'Agenzia.

Il tutto nell'ottica del superamento della sostituzione delle cessazioni, in modo da far sì che la stessa organizzazione assuma una struttura agile, mutevole e funzionale alle necessità degli utenti e del mondo produttivo.

Il Piano del fabbisogno di personale di ARPA Abruzzo è programmato in conformità al quadro normativo vigente.

Il Piano è approvato previa informativa alle OO.SS./RSU e previa acquisizione di parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti.

Si evidenzia, inoltre, che il Piano triennale viene aggiornato annualmente, in coerenza con le scelte strategiche inerenti all'organizzazione degli uffici e dei servizi e con la pianificazione annuale e pluriennale delle attività e delle performance, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Inoltre la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse umane, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse di personale, occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce nell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle

imprese.

Nella prospettiva della creazione di “valore pubblico”, gli obiettivi perseguiti sono:

- l’ottimale impiego delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle singole unità e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione;
- l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- il miglioramento della performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il Piano del fabbisogno 2026 – 2028 dell’Agenzia viene definito nell’ottica della ricerca e del reclutamento di profili di qualità, in funzione della performance organizzativa volta alla creazione del “valore pubblico”, a sua volta determinato, in particolare per l’annualità in corso, a rendere più agevole e rapide le attività tecnico-scientifiche, con particolare riguardo a quelle dei laboratori e territoriali dei distretti provinciali.

Nel concreto, la determinazione del fabbisogno di personale dell’Agenzia si fonda su un’analisi complessiva che contempla tanto i compiti e le funzioni istituzionali, quanto i compiti e le funzioni aggiuntive che progetti e convenzioni attualmente portati avanti dalle strutture comportano in termini di obiettivi, competenze, attività, al fine di garantire le professionalità necessarie (in termini qualitativi e quantitativi), ed è definita in modo tale da essere compatibile con l’equilibrio economico-finanziario dell’Agenzia e da rispettare i vincoli di spesa e gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente in materia.

Nello specifico si evidenzia come, al netto delle funzioni istituzionali, tra le quali spicca la direzione dell’attività laboratoristica, perno essenziale dell’attività agenziale, tra i progetti in carico ad ARPA Abruzzo, si contano diversi protocolli d’intesa con valenza pluriennale, per l’attuazione delle azioni e degli interventi assegnati dalla Regione Abruzzo all’Agenzia, nell’ambito del Piano Regionale di Prevenzione Sanitaria.

Nell’ottica di quanto sopra illustrato, appare evidente che il programma assunzionale debba necessariamente tener conto delle cessazioni intervenute, e di quelle che andranno a perfezionarsi nel triennio 2026-2028, per quanto riguarda il personale con i profili e le competenze in ambito tecnico - scientifico e ambientale, sia del comparto che della dirigenza dell’Agenzia. A tal proposito occorre evidenziare come la programmazione delle Risorse Umane è stata caratterizzata, nel biennio precedente, da una maggiore attenzione alla sostituzione del personale cessato del Comparto e della Dirigenza con profilo tecnico - sanitario, al fine di rispondere alle sopra illustrate attività professionali. L’attuale programmazione, nel rispetto delle diminuite risorse finanziarie disponibili allocate nel bilancio dell’Agenzia, a causa dell’applicazione dei nuovi CCNL dell’Area Sanità e dell’Area delle Funzioni locali a fronte delle ridotte risorse di finanziamento da parte del Dipartimento Ambiente della Regione Abruzzo, nella fase programmatica potranno interessare solamente le posizioni che si manifesteranno vacanti nel corso dell’anno.

3.3.12 Dotazione organica



Il vigente Regolamento dell'Agenzia è stato adottato con Delibera del Direttore Generale n.112 del 27/10/2023 e approvato con DGR n. 49 del 30/01/2024 (a modifica e integrazione del precedente Regolamento adottato con Delibera del Direttore Generale n. 36 del 21/02/2013, approvato con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 689 del 30/09/2013).

Il Regolamento disciplina il funzionamento dell'Agenzia, con particolare riferimento all'assetto organizzativo, alla gestione delle risorse umane, alla dotazione organica ed ai servizi erogati.

La richiamata Deliberazione, che va a sostituire il precedente Regolamento, si è resa necessaria a seguito dell'accorpamento dei laboratori di Chieti e Pescara, con relativa rimodulazione delle competenze dei distretti e delle relative sezioni, nonché di una più generale revisione delle articolazioni territoriali, finalizzata a meglio esplicitare le funzioni e competenze delle diverse articolazioni organizzative.

Tabella 2: DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARPA ABRUZZO

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARPA ABRUZZO		
Categorie Professionali	Dotazione organica approvata con DGR. N 377/2010	Vigente Dotazione Organica Regolamento 27/10/2023
A	15	14
B	22	18
BS	4	4
C	95	85
D	119	110
DS	55	47
<i>Totale Comparto</i>	310	278
DIRIGENZA	34	29
<i>Totale Dirigenza</i>	34	29
Totale Complessivo	344	307

Tabella 3: Dotazione Organica di base dei Distretti di Chieti, L'Aquila, Pescara, Teramo, Distretto sub-provinciale San Salvo

DOTAZIONE ORGANICA di base dei Distretti di Chieti, L'Aquila, Pescara, Teramo, San Salvo	
Categorie Professionali	Unità
A	12
B	13
BS	3
C	69
D	82
DS	34
<i>Totale Comparto</i>	213
DIRIGENZA	19
<i>Totale Dirigenza</i>	19
Totale Complessivo	232



Tabella 4: Dotazione organica di base della Direzione Centrale

Dotazione organica di base Direzione Centrale	
Categorie Professionali	Unità
A	2
B	5
BS	1
C	16
D	28
DS	13
Totale Comparto	65
DIRIGENZA	10
Totale Dirigenza	10
Totale Complessivo	75

Andando ad analizzare le posizioni attualmente ricoperte nell'Agenzia, emerge un chiaro scollamento tra l'originaria previsione e il numero attuale di posizioni ricoperte.

Tabella 5: CONFRONTO TRA POSIZIONI RICOPERTE al 31/12/2025 e la DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARPA ABRUZZO, IN BASE AI VIGENTI CCNL DEL COMPARTO E DELL'AREA DELLA DIRIGENZA.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

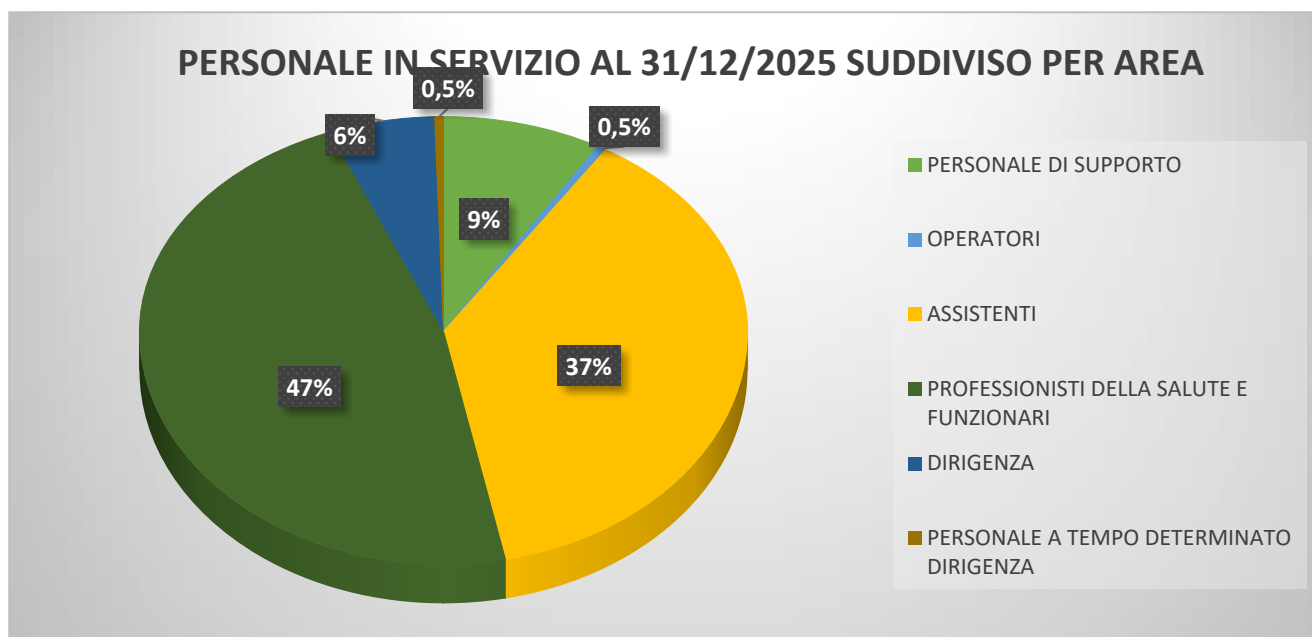
CONFRONTO TRA POSIZIONI RICOPERTE AL 31/12/2022 e la DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ARPA ABRUZZO					
Categorie Professionali	Dotazione organica approvata con DGR. n. 377/2010	Rimodulazione Dotazione Organica Regolamento 4/02/2013	Area nuova CCNL COMPARTO SANITA' TREINNIO 2019-2021 DEL 02/11/2022	Personale in Servizio al 31/12/2025	Posti Vacanti
A	15	14	PERSONALE DI SUPPORTO	19	13
B	22	18			
BS	4	4			
C	95	85	ASSISTENTI	74	11
D	119	110	PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	93	64
DS	55	47			
Totale Comparto	310	278		186	92
DIRIGENZA	34	29		15	14
Totale Dirigenza	34	29		15	14
Totale Complessivo	344	307		201	106

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO al 31/12/2025		
Categorie Professionali	QUALIFICA	UNITA'
DIRIGENZA	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1
Totale Dirigenza		1
Totale Complessivo		1



Di seguito la rappresentazione del personale di ARPA Abruzzo al 31/12/2025 suddiviso per Area:



3.3.13 Spesa potenziale massima

L'art. 3 del D.LGS. 75/2017 ha sancito il superamento del concetto di dotazione organica a favore di quello di spesa potenziale massima. L'ottica è quella della flessibilità e dell'efficienza dell'attività amministrativa. Una visione più flessibile e dinamica, rispetto alla staticità della dotazione organica.

Così come definito nelle Linee Guida per la redazione del Piano dei Fabbisogni, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale per categoria o ruolo e relativi oneri a bilancio.

Nello specifico, i valori di spesa utilizzati da questa Agenzia, da considerare sia come spesa in ingresso sia come spesa in uscita, sono stati determinati con riferimento al trattamento economico tabellare di riferimento per il comparto e per la dirigenza, secondo i vigenti CCNL di riferimento (CCNL Comparto Sanità 2022-2024 del 27/10/2025, CCNL Area Sanità 2022-2024 del 27/02/2026 e CCNL Funzioni Locali 2022-2024 del 23/02/2026), con i relativi oneri sociali e fiscali. Inoltre per i dirigenti sanitari (chimici, biologi e medici) è stata considerata l'indennità di esclusività (valore > 15 anni).

Tabella 6: "Spesa potenziale massima"

"SPESA POTENZIALE MASSIMA" da dotazione organica				
Area	CCNL di riferimento	Costo potenziale unitario Cessazione/Assunzione**	Unità previste da D.O.	Spesa potenziale massima
Personale di supporto	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	30.404,88 €	32	972.956,16 €
Operatori	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	32.082,10 €	4	128.328,40 €
Assistenti	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	34.191,28 €	85	2.906.258,80 €
Professionisti della salute e funzionari	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	37.106,32 €	157	5.825.692,24 €
Totale comparto 278				9.833.235,60 €
Dirigenza	CCNL Dirigenza Area Funzioni locali 23/02/2026	68.738,23 €	22	1.512.241,06 €
Dirigenza	CCNL Dirigenza Area Sanità 27/02/2026	100.687,56 €	7	704.812,92 €
Totale Dirigenza 29				2.217.053,98 €
Totale Complessivo 307				12.050.289,58 €

****Comparto:** Tabellare + IVC stimata, CPDEL, INADEL, INAIL, IRAP

****Dirigenza:** Tabellare, Oneri, IRAP, INAIL, Trattamento di fine servizio/fine rapporto, Esclusività >15per dirigente sanitario



Tabella 7: Spesa del personale in servizio rivista secondo gli stessi criteri di imputazione di costo

CALCOLO COSTO A BILANCIO AL 01/01/2025 (esclusi gli importi che gravano su fondi) del personale Dirigente e Comparto				
Area	CCNL di riferimento	Costo potenziale unitario Cessazione/Assunzione*	Personale in servizio al 31/12/2025 con suddivisione per area	CALCOLO COSTO A BILANCIO AL 31/12/2025**
Personale di supporto	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	30.404,88 €	18	547.287,84 €
Operatori	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	32.082,10 €	1	32.082,10 €
Assistenti	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	34.191,28 €	74	2.530.154,72 €
Professionisti della salute e funzionari	CCNL Comparto Sanità 27/10/2025	37.106,32 €	93	3.450.887,76 €
Totale comparto			186	6.560.412,42 €
Dirigente Sanitario	CCNL Dirigenza Area Sanità 27/02/2026	100.687,56 €	5	503.437,80 €
Dirigente PTA	CCNL Dirigenza Area Funzioni locali 23/02/2026	68.738,23 €	10	687.382,30 €
Totale Dirigenza			15	1.190.820,10 €
Totale complessivo			201	7.751.232,52 €

**Comparto: Tabellare + IVC stimata, CPDEL, INADEL, INAIL, IRAP*

**Dirigenza: Tabellare, Oneri, IRAP, INAIL, Trattamento di fine servizio/fine rapporto, Esclusività >15 per dirigente sanitario*

***CALCOLO COSTO A BILANCIO al 31/12/2025 (no importi che gravano su fondi) del personale Dirigente e Comparto*



Tabella 8: Costo del personale a tempo determinato a bilancio al 31/12/2025

Dirigenza	Dirigente Amministrativo	2	68.738,23 €	137.476,46 €
------------------	---------------------------------	----------	--------------------	---------------------

Tabella 9: Confronto tra la spesa potenziale massima e il costo del personale a bilancio al 31/12/2025

Voci di confronto	Totale importi
SPESA POTENZIALE MASSIMA	12.050.289,58 €
CALCOLO COSTO A BILANCIO AL 31/12/2025 Dirigenza e Comparto a tempo indeterminato (no importi che gravano su fondi)	7.751.232,52 €
CALCOLO COSTO A BILANCIO AL 31/12/2025 Dirigenza e Comparto a tempo determinato (no importi che gravano su fondi)	137.476,46 €
RESIDUO SPESA POTENZIALE MASSIMA	4.161.580,60 €

3.3.14 Vincoli Finanziari

Il programma delle assunzioni deve necessariamente essere elaborato nel rispetto di quanto stabilito dal D.lgs. 165/01 in materia dei vincoli finanziari e, quindi, essere coerente con la copertura finanziaria di bilancio. L'ARPA Abruzzo tenuto conto dei programmi annuali e pluriennali delle attività, delle indicazioni del Comitato Regionale di Indirizzo e degli obiettivi generali di prevenzione e controllo ambientale definiti dalla Giunta Regionale, redige il documento economico - finanziario previsionale, sulla base del quale concerta con le strutture regionali di riferimento le risorse assegnabili ai sensi dell'art. 29 della Legge istitutiva (L.R. n. 64/98). Il Direttore Generale, tenuto conto dei trasferimenti di risorse finanziarie da parte della Regione Abruzzo per il funzionamento dell'Agenzia e previo parere del Comitato Tecnico e del Collegio dei Revisori, adotta il bilancio di previsione, che viene trasmesso alla Regione per la relativa approvazione, ai sensi delle vigenti disposizioni regionali.

Il Bilancio ARPA Abruzzo diventa parte dell'assestato del bilancio regionale.

L' Agenzia non è soggetta a patto di stabilità, ma al limite della dotazione organica e dalle risorse finanziarie trasferite dalla Regione Abruzzo.

Il piano occupazionale deve garantire il corretto espletamento delle attività istituzionali dell'Agenzia, garantendo l'ottimizzazione delle risorse pubbliche, l'efficiente impiego delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e la programmazione accompagnata da economicità e qualità dei servizi.

3.3.15 Piano occupazionale

Considerazioni

Prima di esporre, con specifiche tabelle illustrative, la situazione del personale cessato, della previsione delle cessazioni e del prospetto delle nuove assunzioni sia per il Comparto che per l'Area della Dirigenza, si ritiene

opportuno fornire alcune precisazioni in merito al documento programmatico.

Occorre precisare che le entrate strutturali dell'Agenzia, che come tali possono finanziare le spese di funzionamento (spese del personale, spese correnti e di investimento) necessarie per l'erogazione dei servizi alla collettività ed a favore di altre pubbliche amministrazioni, sono costituite dai trasferimenti regionali in conto Sanità e dal contributo di funzionamento, determinato con legge di bilancio da parte del Dipartimento Ambiente DPC.

Gli importi dei suddetti trasferimenti, previsti nel documento di programmazione finanziaria regionale per l'anno 2026, sono rispettivamente pari a € 12.496.000,00 a conferma dell'importo trasferito negli anni precedenti in conto Sanità, mentre si riduce ad € 490.000,00 il contributo in conto funzionamento a favore dell'Agenzia da parte del Dipartimento Ambiente DPC con una riduzione di € 260.000,00 rispetto all'asestato del bilancio 2025 che prevedeva un importo pari ad € 750.000,00. La riduzione del trasferimento da parte del Dipartimento Ambiente DPC, rende necessario intervenire sul PTFP 2026-2028 nello specifico nelle spese per le assunzioni, per rispettare i limiti finanziari imposti dalle risorse disponibili.

Il PTFP deve, comunque, indirizzare le risorse disponibili per garantire il corretto espletamento delle attività istituzionali dell'Agenzia, con l'ottimizzazione dei trasferimenti delle risorse pubbliche e con l'efficiente impiego delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e programmazione, unitamente al rispetto del principio di economicità, qualità dei servizi e dell'equilibrio di bilancio.

Per quanto sopra evidenziato risulta che le risorse finanziarie "strutturali" derivanti dal trasferimento regionale attualmente disponibili consentiranno uno sviluppo del programma assunzionale del solo turnover del personale cessato.

AREA COMPARTO: Personale cessato, previsione cessazioni e nuove assunzioni

La spesa del personale del Comparto è stata determinata sulla base delle seguenti voci imputate a bilancio:

- Stipendio Tabellare (CCNL Comparto Sanità Triennio 2022-2024 del 27/10/2025)
- IVC (la vacanza contrattuale, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro, viene corrisposta nella misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari;
- Oneri (CPDEL 23,80%. IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%).



Tabella 10: ASSUNZIONI ANNO 2024 PREVISTE NEL PIAO 2024-2026 CONCLUSE E IN CORSO

Assunzioni ANNO 2024 PREVISTE NEL PIAO 2024-2026 CONCLUSE E IN CORSO					
Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
OPERATORI	Assistente Amministrativo	Concorso riservato categorie protette L. 68/99 concluso	0	1	0
ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	Concorso riservato art. 1 L. 68/99 concluso	0	1	0
ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	Concorso riservato categorie protette art. 18 L. 68/99 concorso pubblico	0	1	0
ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	Concorso pubblico concluso	34.191,28 €	1	34.191,28 €
ASSISTENTI	Assistente Tecnico	Concorso pubblico concluso	34.191,28 €	2	68.382,56 €
ASSISTENTI	Assistente Tecnico	Scorrimento graduatoria concluso	34.191,28 €	9	307.721,52 €
ASSISTENTI	Assistente Tecnico	Proc. Sel. Art. 20 c. 1 Dlgs 75/2017 e ss.mm.ii. Concluso	34.191,28 €	6	205.147,68€
ASSISTENTI	Assistente Amministrativo	Proc. Sel. Art. 20 c. 1 Dlgs 75/2017 e ss.mm.ii. Concluso	34.191,28 €	3	102.573,84 €
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Collaboratore Tecnico Professionale-Biologo	Concorso pubblico	37.106,32 €	1	37.106,32 €
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Collaboratore Tecnico Professionale	Proc. Sel. Art. 20 c. 1 Dlgs 75/2017 e ss.mm.ii. Concluso	37.106,32 €	1	37.106,32 €
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Collaboratori Tecnici Professionali	Proc. Sel. Art. 22 c. 15 Dlgs 75/2017 e ss.mm.ii. Concluso	2.915,04 €	2	5.830,08 €
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Collaboratore Tecnico Professionale	Concorso pubblico concluso	37.106,32 €	1	37.106,32 €
Costo assunzioni					835.165,92 €
Capacità assunzionali 2024					1.628.212,26 €
Residui capacità assunzionali 2024					793.046,34 €



Tabella 11: Cessazioni ANNO 2025

I dipendenti del comparto nati nel 1958 che compiranno 67 anni nel 2025 e altre tipologie di domande di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2025						
Area CCNL Comparto Sanità Triennio 2022-2024 del 27/10/2025	Profilo Professionale	costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
Personale di supporto	Coadiutore Amministrativo	30.404,88 €	Pensione anticipata		1	30.404,88 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico Professionale	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico Professionale	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico Professionale	37.106,32 €	Cessazione rapporto di lavoro per dimissioni		1	37.106,32 €
Cessazioni 2025						178.830,16 €
Residui assunzioni 2024						793.046,34 €
Capacità assunzioni 2025						971.876,50 €

Tabella 12: Assunzioni ANNO 2025

Assunzioni ANNO 2025					
Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025	Profilo Professionale	Procedura di reclutamento	costo unitario	unità	totale
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico Professionale	procedura selettiva art. 22 c. 15 Dlgs 75/2017. Da C a D concluso	2.915,04 €	3	8.745,12 €
Assistenti	Assistente tecnico – Perito chimico	Mobilità volontaria /concorso pubblico	34.191,28 €	1	34.191,28 €
Assistenti	Da individuare in relazione alle specifiche esigenze	Concorso pubblico	34.191,28 €	1	34.191,28 €
Assistenti	Assistente Tecnico	Art. 20 c.1 Dlgs 75/2017 concluso	34.191,28 €	1	34.191,28 €
Assistenti	Assistente Amministrativo	Art. 20 c.1 Dlgs 75/2017 concluso	34.191,28 €	1	34.191,28 €
Costo Assunzioni 2025					145.510,24 €
Capacità assunzionali 2025					971.876,50 €
Residui capacità assunzionali 2025					826.366,26 €



Tabella 13: Cessazioni ANNO 2026

Dipendenti nati nel 1959 che compiranno 67 anni nel 2026 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2026						
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022- 2024 DEL 27/10/2025</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Personale di supporto	Coadiutore Amministrativo	30.404,88 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	30.404,88 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore tecnico	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore tecnico Professionale	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Cessazioni 2026						104.617,52 €
Residui assunzionali 2025						826.366,26 €
Capacità assunzionali 2026						930.983,78 €

Tabella 14: Assunzioni ANNO 2026

Assunzioni ANNO 2026					
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Procedura di reclutamento</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico Professionale Biologo	Art. 20 c.1 Dlgs 75/2017	37.106,32 €	1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratori Tecnici Professionali-Biologo	Scorrimento graduatoria di Concorso Pubblico. Part time al 50% a tempo determinato	18.553,16 €	2	37.106,32 €
Costo Assunzioni 2026					74.212,64 €
Capacità assunzionali 2026					€ 930.983,78 €
Residui Capacità assunzionali 2026					856.771,14 €



Tabella 15: Cessazioni ANNO 2027

Dipendenti nati nel 1960 che compiranno 67 anni nel 2027 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2027						
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Personale di supporto	Coadiutore Amministrativo	30.404,88 €	Pensione anticipata		1	30.404,88 €
Assistenti	Assistente Amministrativo	34.191,28 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.191,28 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Amministrativo Professionale	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Cessazioni 2027						138.808,80 €
Residui assunzioni 2026						856.771,14 €
Capacità assunzioni 2027						995.579,94 €

Tabella 16: Assunzioni ANNO 2027

Assunzioni ANNO 2027					
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022- 2024 DEL 27/10/2025 Comparto</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Procedura di reclutamento</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Da individuare in relazione alle specifiche esigenze	Concorso Pubblico	37.106,32 €	3	111.318,96 €
Costo Assunzioni 2027					111.318,96 €
Capacità assunzionali 2027					995.579,94 €
Residui Capacità assunzionali 2027					884.260,98 €



Tabella 17: Cessazioni ANNO 2028

Dipendenti nati nel 1961 che compiranno 67 anni nel 2028 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2028						
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Personale di supporto	Coadiutore Amministrativo	30.404,88 €	Pensione anticipata		1	30.404,88 €
Assistenti	Assistente Amministrativo	34.191,28 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	34.191,28 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Amministrativo Professionale	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Professionisti della salute e Funzionari	Collaboratore Tecnico	37.106,32 €	Pensionamento anzianità/vecchiaia		1	37.106,32 €
Cessazioni 2028						175.915,12 €
Residui assunzioni 2027						884.260,98 €
Capacità assunzioni 2028						1.060.176,10 €

Tabella 18: Assunzioni ANNO 2028

Assunzioni ANNO 2028					
<i>Area CCNL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2022-2024 DEL 27/10/2025</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Procedura di reclutamento</i>	<i>costo unitario</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Da individuare in relazione alle specifiche esigenze	Concorso Pubblico	37.106,32 €	4	148.425,28 €
ASSISTENTI	Da individuare in relazione alle specifiche esigenze	Concorso Pubblico	34.191,28 €	2	68.382,56 €
Costo Assunzioni 2028					216.807,84 €
Capacità assunzionali 2028					1.060.176,10 €
Residui Capacità assunzionali 2028					843.368,26 €



AREA DIRIGENZA: Personale cessato, previsione cessazioni nuove assunzioni

Il costo unitario del personale della Dirigenza è stato determinato sulla base delle seguenti voci di costo imputate a bilancio:

- Dirigenza Sanitaria:

- Stipendio Tabellare (CCNL Dirigenza Area Sanità 27/02/2026)
- Oneri (CPDEL 23,80%. IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%)
- Esclusività (previsione importo massimo > 15 anni)

- Dirigenza PTA:

- Stipendio Tabellare (CCNL Dirigenza PTA 23/02/2026)
- IVC
- Oneri (CPDEL 23,80%. IRAP 8,50%, TFS 3,60 su 80% = 2,88%, INAIL 1,01%)

Tabella 19: Assunzioni ANNO 2024

Assunzioni ANNO 2024					
Ruolo	Procedure di reclutamento	Costo unitario	RIA	unità	totale
Dirigente PTA	Concorso pubblico N. 2 Dirigenti biologi (PIAO 2023-2025) - concluso	68.738,23 €		2	137.476,46 €
Dirigente PTA	Concorso pubblico in corso	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Dirigente Sanitario	Concorso pubblico Direttore Distretto di Pescara - concluso	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Dirigente PTA	Concorso pubblico N. 1 Dirigente Ingegnere Chimico in corso	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Dirigente PTA	Concorso pubblico N. 1 Dirigente Ingegnere Ambientale in corso	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Costo assunzioni 2024					412.429,38 €
Capacità assunzionali 2024					784.612,04 €
Residui capacità assunzionali 2024					372.182,66 €

Tabella 20: Cessazioni ANNO 2025

Dirigenti nati nel 1958 che compiranno 67 anni nel 2025 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2025					
Ruolo	Costo unitario	Causale cessazione	RIA	unità	totale
Dirigente Sanitario	98.680,87 €	Pensionamento		1	98.680,87 €
Cessazioni 2025					98.680,87 €
Residui assunzionali 2024					372.182,66 €
Capacità assunzionali 2025					470.863,53 €



Tabella 21: Assunzioni ANNO 2025

Assunzioni ANNO 2025					
<i>Ruolo</i>	<i>Procedure di reclutamento</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente PTA	Concorso pubblico/mobilità N. 1 Dirigente Amministrativo in corso	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Costo assunzioni 2025					68.738,23 €
Capacità assunzionali 2025					470.863,53 €
Residui capacità assunzionali 2025					402.125,30 €

Tabella 22: Cessazioni ANNO 2026

Dirigenti nati nel 1959 che compiranno 67 anni nel 2026 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2026					
<i>Ruolo</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente Sanitario	100.687,56 €	Pensionamento		1	100.687,56 €
Cessazioni 2026					100.687,56 €
Residui assunzionali 2025					402.125,30 €
Capacità assunzionali 2026					502.812,86 €

Tabella 23: Assunzioni ANNO 2026

Assunzioni ANNO 2026					
<i>Ruolo</i>	<i>Procedure di reclutamento</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente Sanitario	Concorso pubblico	100.687,56 €		1	100.687,56 €
Costo assunzioni 2026					100.687,56 €
Capacità assunzionali 2026					502.812,86 €
Residui capacità assunzionali 2026					402.125,30 €

Tabella 24: Cessazioni ANNO 2027

Dirigenti nati nel 1960 che compiranno 67 anni nel 2027 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2027					
<i>Ruolo</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente PTA	68.738,23 €	Pensionamento		1	68.738,23 €
Cessazioni 2027					68.738,23 €
Residui assunzionali 2026					402.125,30 €
Capacità assunzionali 2027					470.863,53 €



Tabella 25: Assunzioni ANNO 2027

Assunzioni ANNO 2027					
<i>Ruolo</i>	<i>Procedure di reclutamento</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente PTA	Concorso pubblico	68.738,23 €		1	68.738,23 €
Costo assunzioni 2027					68.738,23 €
Capacità assunzionali 2027					470.863,53 €
Residui capacità assunzionali 2027					402.125,30 €

Tabella 26: Cessazioni ANNO 2028

Dirigenti nati nel 1961 che compiranno 67 anni nel 2028 per i quali non vi è ancora la domanda di pensionamento.

Cessazioni ANNO 2028					
<i>Ruolo</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>Causale cessazione</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente PTA	68.738,23 €	Pensionamento		1	68.738,23 €
Cessazioni 2028					68.738,23 €
Residui assunzionali 2027					402.125,30 €
Capacità assunzionali 2028					470.863,53 €

Tabella 27: Assunzioni ANNO 2028

Assunzioni ANNO 2028					
<i>Ruolo</i>	<i>Procedure di reclutamento</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>RIA</i>	<i>unità</i>	<i>totale</i>
Dirigente Sanitario/PTA	Concorso pubblico	100.687,56 €		1	100.687,56 €
Costo assunzioni 2028					100.687,56 €
Capacità assunzionali 2028					470.863,53 €
Residui capacità assunzionali 2028					370.175,97 €

Si precisa che, in ogni caso, le assunzioni programmate nelle precedenti tabelle saranno portate a termine solo ed esclusivamente previa verifica di compatibilità dei costi e degli equilibri di bilancio, analizzata per ogni singola annualità di programmazione economico- finanziaria.



3.3.16 Formazione del personale

L'innovazione e l'apprendimento sono elementi centrali e imprescindibili per lo sviluppo di un'Agenzia. Formazione ed aggiornamento delle competenze rappresentano strumenti ideali per motivare e valorizzare professionalità e creare *compliance*.

Per ARPA la formazione del personale e la valorizzazione delle competenze costituiscono elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e strategici. Per il raggiungimento di tali obiettivi, il Piano Formativo Aziendale (PFA) 2026 è indirizzato a soddisfare esigenze oggettive di formazione. Le iniziative che lo costituiscono intendono affrontare sia tematiche correlate con l'innovazione che ambiti tematici riconducibili all'aggiornamento continuo, al fine di mantenere elevati i livelli di conoscenza, abilità e competenza.

Per quanto sopra rappresentato, il PFA 2026 di ARPA è stato redatto in coerenza con la Direttiva *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* emanata lo scorso 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e rivolta a tutte le Amministrazioni Pubbliche. La Direttiva, nel ribadire le finalità e gli obiettivi strategici della formazione all'interno delle Amministrazioni Pubbliche, mira a guidare le Amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target. Il Piano di formazione 2026 rappresenta, dunque, un supporto per le strutture dell'ARPA chiamate a contribuire, con il proprio operato, alla determinazione delle misure più idonee ad affrontare le criticità ambientali del territorio regionale.

1. LINEE DI INDIRIZZO PER LA REDAZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE 2026

1.1. Obiettivi

L'Agenzia, al fine di implementare le conoscenze, le abilità e le competenze del proprio personale ha individuato gli obiettivi generali verso i quali indirizzare il piano, in particolare:

- sviluppare abilità professionali e competenze gestionali;
- migliorare gli *standard* qualitativi dei servizi erogati;
- favorire l'integrazione dei servizi dell'Agenzia;
- migliorare il clima interno ed i rapporti con l'utenza.

Nello specifico, gli obiettivi del 2026 per l'ARPA sono:

- **per la Dirigenza:** il consolidamento della formazione rispetto alle funzioni, alle responsabilità, alla gestione dei processi e delle risorse umane all'interno dell'organizzazione;



- ***per il Personale del Comparto che opera sul territorio e per quello che presta servizio in laboratorio:***
la valorizzazione della professionalità, abilità ed aggiornamento continuo delle conoscenze e delle competenze;
- ***per tutto il Personale:*** l'implementazione della formazione tecnica e amministrativa, capace di favorire la valorizzazione del ruolo e dell'immagine dell'Agenzia in tutti i rapporti relazionali esterni ed interni.

1.2. Strategie

Le esigenze formative possono essere soddisfatte da:

- una formazione generalizzata e trasversale;
- una formazione specialistica mirata allo sviluppo della professionalità, in specifiche aree tematiche;
- una formazione/addestramento a supporto di cambiamenti organizzativi.

In considerazione delle risorse esigue e, al fine di conseguire gli obiettivi sopra definiti, occorre ricorrere a strategie formative a basso costo e ad alto rendimento.

Pertanto, si intende ricorrere preferibilmente a:

- **Corsi interni con docenti esterni o personale interno esperto in materia**

Questi corsi consentiranno un aggiornamento e un confronto attivo sulle procedure e sulle metodiche lavorative al fine di standardizzare sempre più le prestazioni di ARPA.

- **Corsi interagenziali**

Il Sistema interagenziale fornisce corsi senza costo di iscrizione o a costo condiviso tra Agenzie, quindi molto contenuto. Questa metodologia, così come quella dei corsi interni, favorisce la standardizzazione delle procedure a livello nazionale coniugando obiettivi formativi ad obiettivi di sistema.

- **Corsi presso Enti terzi**

L'Agenzia ricorre alla formazione individuale organizzata da Enti Terzi quando è necessario accrescere le competenze più peculiari e difficilmente "intercettabili" con i corsi di formazione collettiva.

- **Giornate studio di condivisione**

Questi eventi omogenei per tema o trasversali per filiera di processo, costituiscono un ulteriore meccanismo di formazione e anche di comunicazione interna utile a rafforzare la comprensione dei diversi approcci professionali, al conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia, a superare la segmentazione degli obiettivi per struttura nonché a rafforzare il concetto unitario di Agenzia.

- **Condivisione delle conoscenze mediante affiancamento/addestramento**

Questa tipologia di attività verrà utilizzata tra gli operatori dell'Agenzia nei casi in cui è necessario trasferire delle conoscenze e competenze.



La formazione aziendale, nella sua valenza strategica, assume carattere di priorità rispetto alla formazione *extra* aziendale e, pertanto, verrà privilegiata.

2. IL PIANO DELLA FORMAZIONE (PAF)

Il Piano è frutto del processo di pianificazione delle attività di formazione di ARPA.

Il presente documento tiene conto degli obiettivi fissati dalla programmazione annuale delle attività dell'Agenzia, degli aggiornamenti normativi, delle priorità e dei cambiamenti tecnologici intercorsi nonché delle risorse umane, strumentali ed economiche assegnate.

Il Piano potrà subire variazioni nel corso dell'anno qualora si rilevassero ulteriori priorità e/o esigenze formative dovute a modifiche degli obiettivi aziendali, mutamenti normativi o organizzativi.

2.1. La rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi

La rilevazione del fabbisogno formativo è stata attuata con l'attivo coinvolgimento dei Direttori di Distretto e di Aree, Dirigenti di Sezione, del Presidente del Comitato Unico di Garanzia, del Comitato Scientifico ECM, del RSPP, del Referente SGQ e Referente Operativo dei Processi ARPA, ai quali è stato affidato il compito di individuare le necessità formative specifiche delle proprie aree organizzative, in relazione alle attività e ai ruoli professionali e di definire gli obiettivi da raggiungere in merito a tali bisogni, suggerendo e proponendo le necessarie azioni formative. I fabbisogni così formulati sono stati confrontati, discussi e analizzati durante una apposita.

La pianificazione è stata definita integrando gli obiettivi aziendali e gli obiettivi specifici emersi dall'analisi del fabbisogno, declinandoli in progetti che costituiscono l'offerta formativa dell'Agenzia per il 2026.

Al fine di consentire l'organizzazione di eventi sempre più rispondenti ai bisogni formativi delle strutture, anche per quest'anno, così come avvenuto negli anni precedenti, è stata prevista per le iniziative progettate ed erogate dall'Ufficio Formazione ed Educazione Ambientale la presenza di un Referente per ogni singolo evento, individuato nel Dirigente della struttura che ha segnalato il fabbisogno formativo o suo delegato, per meglio appropriare e definire i contenuti e gli obiettivi del corso, tenendo conto delle criticità esistenti all'interno dell'Agenzia in quello specifico ambito formativo.

2.2. I destinatari della formazione

I destinatari del Piano formativo sono tutti gli operatori che hanno un rapporto di dipendenza con l'Agenzia: personale dei diversi profili professionali del ruolo Tecnico, Sanitario e Amministrativo, come disciplinato dalle norme e dai contratti collettivi nazionali.



L'individuazione dei partecipanti alle singole iniziative formative è demandata ai Direttori di struttura complessa/Dirigenti di Sezione sulla base delle caratteristiche professionali dei destinatari, definite nei singoli progetti formativi, e delle necessità formative delle proprie strutture di riferimento.

Considerato il ruolo dell'Agenzia nel contesto regionale e all'interno del Sistema agenziale nazionale, è prevista la possibilità di coinvolgere nelle attività formative partecipanti esterni.

2.3. Le risorse finanziarie 2026 per la formazione

Il budget totale previsto per la formazione 2026 è di € 41.000, così articolato:

- € 31.000,00 risorse destinate al costo docenza (*capitolo di spesa 01.10.1.03.230.0 del bilancio di previsione 2026*);
- € 10.000,00 per spese inerenti le attività formative (*capitolo di spesa 01.10.1.03.231.0 del bilancio di previsione 2026*);

Il budget assegnato è funzionale allo svolgimento degli eventi inseriti nel presente PFA.

La spesa prevista è stata calcolata utilizzando i seguenti parametri di costo:

- Costo docenza: € 75,00 / h
- Contributo Agenas per ogni giornata di evento ECM: € 500,00

Esulano dal budget del piano formativo 2026 le iniziative di formazione obbligatoria previste da specifiche norme, come i corsi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (*Decreto Leg.vo 81/2008*) e i corsi per il Sistema Gestione Qualità (SGQ). Detti eventi, seppur riportati nel piano di dettaglio, verranno finanziati con il cap. 01.10.1.03.250.0 del bilancio di previsione 2026, gestito dal Responsabile SGQ e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

2.4. Realizzazione e gestione attività formativa

Sarà compito dell'Ufficio Formazione, eccezion fatta per i corsi obbligatori di cui al Decreto Leg.vo 81/2008 i quali saranno gestiti e rendicontati da parte del R.S.P.P., curare tutti gli aspetti di esecutività del Piano, la fattibilità finanziaria, il monitoraggio della spesa, la valutazione degli eventi, la registrazione dei dati, gli adempimenti legati alla funzione di provider ECM, la rendicontazione e la redazione degli attestati finali di frequenza.

Il rilascio dell'attestato finale per gli eventi ECM è subordinato alla partecipazione del corsista ad almeno il 90% delle ore previste nel programma e al superamento del test finale; lo stesso criterio, per analogia, viene applicato a tutti gli altri eventi formativi.

A coloro che parteciperanno ai corsi di formazione organizzati dall'Agenzia verrà fornito del materiale didattico messo a punto dai docenti e scaricabile da tutti gli operatori nella sezione "Formazione" della rete *intranet*. Inoltre, l'Ufficio Formazione assicurerà a tutti gli operatori adeguate informazioni sul Piano, che sarà notificato a tutte le strutture attraverso la posta elettronica o la rete *intranet* dell'Agenzia.



2.5. Analisi dei contenuti del Piano Formativo Aziendale

Il PFA 2026, così come strutturato anche negli anni precedenti, prevede due aree di intervento.

AREA A – PROCESSI PRIMARI

A1. Attività di controllo ambientale

Temi individuati

- 1) Le attività di campionamento delle acque sotterranee e superficiali;
- 2) La gestione delle emergenze ambientali;
- 3) *END OF WASTE*: Casi studio;
- 4) Controlli ambientali su cave e miniere;
- 5) VINCA, Paesaggi e Biodiversità.

Finalità

Migliorare ed implementare le competenze tecniche ed abilità, adeguandole al processo scientifico, con l'obiettivo di garantire maggiore efficacia ed appropriatezza alle attività svolte dai Tecnici di ARPA.

A2. Attività di supporto tecnico – scientifico ed attività analitiche

Temi individuati

- 1) Tecnici Competenti in Acustica Ambientale: corso di aggiornamento obbligatorio;
- 2) La nuova figura dell'Ispettore Ambientale;
- 3) Corso sulle Macrofite dei corsi d'acqua;
- 4) Tassonomia pratica per l'identificazione delle componenti ittiche delle acque marine e di transizione italiane;
- 5) Corso avanzato sul *fitoplancton* marino e lacustre;
- 6) Corso avanzato sul *mesozooplancton* marino.

Finalità

Sviluppare conoscenze, acquisire competenze tecniche e potenziare abilità, adeguandole al processo scientifico, con l'obiettivo di garantire la formazione di personale sempre più qualificato.

A3. Attività di informazione e conoscenza su tematiche di interesse trasversale

Temi individuati

- 1) Responsabilità legali dell'Amministratore di Sistema (*AdS*) e dell'Amministratore di Macchina (*AdM*) nel contesto di ARPA Abruzzo, (*GDPR, Codice Privacy, Codice Penale*) e sulle prassi delle P. A.

Finalità

Acquisire conoscenze su metodologie e tecniche che mirano ad assicurare la protezione dei sistemi



informatici utilizzati da ARPA, nonché garantire maggiori informazioni sull'utilizzo dei *software* di gestione ARPA al fine di avviare un sistematico percorso che conduca verso la completa produzione digitale della documentazione prodotta, la sua conservazione e la conseguente tenuta sotto controllo.

A4. Valorizzazione delle risorse umane

Temi individuati

- 1) Il benessere organizzativo

Finalità

Fornire strumenti e suggerimenti operativi per il raggiungimento del benessere organizzativo attraverso la creazione di un ambiente lavorativo confortevole, dinamico e stimolante.

AREA B – PROCESSI DI SUPPORTO

B1. Obblighi formativi (Decreto Lgs. 81/08 – Disposizioni anticorruzione ex L.190/2012, Regolamento Privacy)

Temi individuati

- 1) Prevenzione della corruzione;
- 2) *Privacy* - Trattamento di dati personali (rif. Regolamento (UE) 2016/679);
- 3) Formazione art. 37 Decreto Leg.vo 81/2008 (*neoassunti*);
- 4) Aggiornamento art. 37 Decreto Leg.vo 81/2008 (*Lavoratori già formati*);
- 5) Formazione figure sensibili, Decreto Leg.vo 81/2008 (*Dirigenti – Preposti*);
- 6) Aggiornamento figure sensibili, Decreto Leg.vo 81/2008 (*Dirigenti – Preposti*);
- 7) Formazione rischi specifici, Decreto Leg.vo 81/2008;
- 8) Formazione BLS-D, Decreto Leg.vo 81/2008;
- 9) Corso sicurezza fluviale, Decreto Leg.vo 81/2008;
- 10) Corso RLS, Decreto Leg.vo 81/2008;
- 11) Corso ASPP, Decreto Leg.vo 81/2008.

Finalità

Favorire l'adozione di comportamenti improntati al rispetto dei principi dell'etica e della legalità; migliorare le condizioni di lavoro attraverso un'analisi capillare dei processi. Migliorare gli aspetti relativi alla gestione della salute e della sicurezza degli operatori di ARPA.



B2. Gestione dei processi e dei Sistemi Qualità

Temi individuati

- 1) Gli indicatori di processo e l'incertezza *target*;
- 2) SGQ: la nuova Norma ISO 9001:2026;
- 3) Corso sulla costruzione delle carte di controllo e di processo (UNI ISO 7870-9:2023 e UNI ISO 22514-7).

Finalità

Garantire la piena applicazione della norma UNI EN ISO 9001:2015 relativa al “Sistema di gestione della Qualità” e della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 relativa ai “Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e taratura” nonché implementare le conoscenze e le competenze sulla nuova Norma ISO 9001:2026.

B.3 Area giuridico – amministrativa*

Temi individuati

- 1) La gestione del magazzino – inventario di ARPA

****Nel Piano Formativo 2026 del SNPA sono stati programmati diversi eventi rivolti alle figure che svolgono attività sulle tematiche giuridico – amministrativo. Per questi eventi sarà cura di ARPA iscrivere il proprio personale.***

Finalità

Migliorare gli aspetti relativi alla gestione delle risorse strumentali aziendali e rendere tali attività efficaci ed efficienti al fine di garantire tracciabilità e rintracciabilità dei beni strumentali.

2.6. Accredimento ECM della formazione agenziale

L'ARPA, in qualità di provider del sistema ECM, proseguirà l'attività di accreditamento degli eventi formativi facenti parte del Piano di Formazione Annuale che coinvolgono il proprio personale del ruolo sanitario.

Se la Direzione Generale riterrà di includere fra le Professioni Sanitarie (*Legge n° 3 dell'11 gennaio 2018 “Riordino della disciplina degli Ordini delle professioni sanitarie”*) quelle del personale del ruolo tecnico assunto in qualità di Chimico, Fisico e Biologo, saranno rivalutate le iniziative per le quali è prevista l'attività di accreditamento.

2.7. Formazione operatori esterni dipendenti di Enti Pubblici per attività congiunte

“Officina ambiente” è la scuola di formazione ambientale dell'ARPA, che nasce nel 2015 con gli obiettivi di favorire la condivisione di conoscenze tecniche e operative e di facilitare la collaborazione tra i soggetti



istituzionali che a vario titolo svolgono funzioni inerenti la protezione dell'ambiente. Proseguiranno, nell'anno in corso, le attività di “*Officina Ambiente*” proponendo la realizzazione di nuovi corsi agli Enti che ne faranno richiesta al fine di facilitare la collaborazione tra diversi livelli istituzionali e al fine di valorizzare e mettere a confronto le professionalità esistenti.

3. ELENCO EVENTI FORMATIVI

Si riporta l'elenco degli eventi formativi da organizzare nell'anno 2026 (Allegato 13), precisando che:

- i corsi sulle tematiche legate alla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (*rif. Decreto Leg.vo 81/2008*) saranno pianificati, organizzati e gestiti dal R.S.P.P. al quale l'Ufficio Formazione garantirà, se richiesta, la propria collaborazione;
- all'elenco saranno aggiunti, ove ritenuti appropriati da parte di ogni singolo Direttore di Struttura di ARPA, i corsi organizzati dal SNPA, AssoArpa e Ispra.

