



AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

RELAZIONE SULLA DOTAZIONE ORGANICA
ai sensi dell'art. 10 della LR 6/2006

Maggio 2007

Approvazione del Comitato Regionale di Coordinamento in data 24 aprile 2007

Approvazione del Direttore Generale dell'ARPAS con Determinazione n. 36 del 16 maggio 2007

Approvazione della Giunta Regionale con Deliberazione n. 25/30 del 3 luglio 2007

Indice

PREMESSA	3
1. IL PERCORSO DI STIMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA	3
1.1. Stima della dotazione organica complessiva	3
1.2. Distribuzione della dotazione organica	6
1.2.1. Struttura centrale	6
1.2.2. Dipartimenti provinciali	7
1.2.3. Dipartimenti specialistici	8
2. PROFILI CONTRATTUALI	9
2.1. Profili contrattuali presenti	9
2.2. Profili professionali individuati	12
3. CONSIDERAZIONI	13
3.1. Ruoli e categorie contrattuali	13
3.2. Previsioni sui pensionamenti	17
3.3. Opzione di permanenza in ambito sanitario	18
3.4. Distribuzione della dotazione organica	18
3.5. Fasi di attuazione della dotazione organica	19
ALLEGATO 1	22
ALLEGATO 2	41



PREMESSA

Il presente lavoro intende illustrare il percorso di definizione della dotazione organica dell'ARPAS, a partire dalla stima numerica, complessiva e per ciascuna struttura organizzativa, fino all'individuazione dei profili contrattuali previsti nei CCNL Sanità.

Gli elementi cardine che hanno guidato tutto il processo di costruzione della dotazione organica sono i seguenti:

- le funzioni e gli obiettivi delineati nella Legge Regionale n. 6 del 18 maggio 2006 che ha istituito l'Agenzia;
- i fattori di pressione ambientale che impattano sulle matrici ambientali del territorio regionale;
- il *benchmarking* (comparazione) con le ARPA da tempo operanti nel Sistema agenziale nazionale;
- l'orientamento continuo all'efficienza gestionale ed economica;
- il modello organizzativo prescelto e l'organizzazione delle attività per processi.

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, si ricorda brevemente che dopo attenta analisi la scelta del modello organizzativo ha portato all'adozione del modello matriciale, che supera quindi la classica organizzazione per matrici ambientali (aria, acqua, suolo, ecc) e che disegna le strutture in maniera tale che operino con forte integrazione, ciascuna specializzata in una determinata attività o servizio. A ciò si aggiunge la scelta di organizzare le attività agenziali per processi, intendendo per processo un flusso di attività, ragionevolmente omogenee e correlate, che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita definiti. Tale scelta fa sì che il perno di tutta l'organizzazione, con le sue dotazioni di persone e di strumenti, sia non tanto l'oggetto ma la natura e la finalità delle attività da svolgere.

Il lavoro di definizione della dotazione organica ha contribuito a un'ulteriore rimodulazione della proposta di modello organizzativo e congiuntamente della proposta di regolamento organizzativo. I due documenti, pubblicati anche nel sito dell'Agenzia, sono stati oggetto di confronto con i diversi portatori di interesse "interni" ed "esterni" all'Agenzia.

Una parte del documento è riservata allo scenario ipotizzato per l'attuazione graduale della dotazione, con alcune considerazioni relative a costi e ipotesi di assorbimento degli esuberanti dirigenziali.

1. IL PERCORSO DI STIMA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

1.1. Stima della dotazione organica complessiva

Il processo è iniziato nel 2003 con l'analisi dello stato dei Presidi Multizonali di Prevenzione delle ASL, sulle risultanze della quale è stata avanzata una prima ipotesi di dimensionamento dell'ARPAS¹. Nel 2004 è stata formulata una seconda ipotesi di dimensionamento, proposta nel documento *Rapporto sull'attività di cui all'art. 26 dell'Ordinanza del Commissario Governativo per l'Emergenza Idrica in Sardegna n. 323 del 30/09/2002* istitutiva dell'Agenzia in via provvisoria.

¹ Il report elaborato dall'ARPA Liguria "Analisi della situazione in essere e primi elementi per il disegno dell'Agenzia" è stato realizzato nell'ambito del Progetto Speciale AGESUD dell'APAT



Rispetto alla prima, la seconda ipotesi di dimensionamento si basa sull'analisi di alcuni fattori di pressione ambientale presenti nel territorio regionale, alle quali l'ARPAS deve dare delle risposte per mandato istituzionale. È infatti necessario che il dimensionamento dell'Agenzia sia commisurato al territorio su cui essa andrà ad operare, in modo da assicurare un "livello essenziale di tutela ambientale" adeguato alle pressioni che in esso insistono.

Nel 2006 una terza ipotesi di dotazione organica, contestualmente alla prima proposta di modello organizzativo, è stata oggetto di discussione di uno specifico tavolo di lavoro con l'ARPA Liguria e l'APAT. Dopo aver valutato le osservazioni acquisite si è arrivati alla stima presentata nel consuntivo sull'attività svolta nel 2006 (nota ARPAS Prot. n. 2057 del 30 maggio 2006).

La Legge Regionale n. 6 del 18 maggio 2006, art. 10 comma 9 lettera a), ha confermato la necessità di definire gli obiettivi di prevenzione e controllo ambientale dell'Agenzia, e di conseguenza anche la dotazione organica, in base ai fattori di pressioni che agiscono sull'ambiente. Tale Legge ha, rispetto al dettato dell'Ordinanza del 2002 (e s.m.i.), sia aumentato le funzioni dell'ARPAS, in particolare quelle riguardanti le competenze geologiche, idrologiche, meteorologiche e climatologiche, sia previsto l'istituzione di 8 Dipartimenti provinciali e, in fase di prima applicazione, di 2 Dipartimenti specialistici.

Il mutato contesto di riferimento ha imposto il riesame delle suddette ipotesi di dimensionamento.

Integrando e aggiornando le informazioni e i dati della seconda e terza ipotesi di dimensionamento, ed estendendo il livello di analisi da quello regionale a quello provinciale, e considerando anche i processi che caratterizzano/caratterizzeranno l'attività dell'Agenzia a regime, si è giunti alle stime presentate in questo documento.

La metodologia di stima si basa in gran parte su quella elaborata dal Sistema Agenziale e dall'Osservatorio Nazionale sull'Organizzazione e sulla Gestione delle ARPA – APPA (ONOG) per i rapporti di *benchmarking* delle Agenzie ambientali, integrata con informazioni e dati acquisiti da esperienze organizzative di altre strutture tecniche regionali e da esperienze maturate nella seppur breve attività di ARPAS, compresa quella derivante dalle consulenze attivate. In particolare, le stime proposte si basano sull'utilizzo di parametri di *benchmark*, elaborati in due progetti specifici curati da APAT e ONOG², riguardanti i modelli organizzativi delle Agenzie ambientali, le attività per matrici ambientali, le dotazioni di personale, di strumentazione ed economico-finanziaria.

Poiché non esiste una metodologia già sperimentata in grado di fornire valori certi ed immediati dei parametri che si sono indagati, i metodi utilizzabili non possono che essere empirici, condotti per successive approssimazioni e basati sia sulle stime e sulle esperienze delle ARPA già operative sia sulle suddette esperienze.

Tale metodologia si basa sulla quantificazione delle attività dell'Agenzia a partire dalle pressioni ambientali del territorio in cui opera, alle quali deve rispondere per mandato istituzionale.

Scopo ultimo dell'analisi è quello di stimare l'**indice di attività complessivo** dell'Agenzia, ovvero quel valore che rappresenta il complesso delle attività che l'Agenzia dovrà svolgere in relazione a tutte le pressioni ambientali considerate. L'indice costituisce il valore di *input* per la stima della **dotazione di personale totale** dell'ARPAS.

I **fattori di pressione ambientale** considerati e che incidono sulle matrici ambientali sono 14 e, secondo la metodologia adottata, descrivono la realtà territoriale regionale. Essi sono riportati in allegato 1 nella Tabella 1.

Al fine di determinare le attività per matrice ambientale, è stata stabilita una correlazione tra i singoli fattori di pressione e ciascuna matrice ambientale³. A partire da tale correlazione, è possibile calcolare

² APAT - Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici; ONOG - Osservatorio Nazionale sull'Organizzazione e sulla Gestione delle ARPA-APPA.

³ 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, p. 24, tabella 8.



gli **indici di pressione ambientale** per ciascuna matrice ambientale come somma dei fattori di pressione correlati (Tabella 2 in allegato 1).

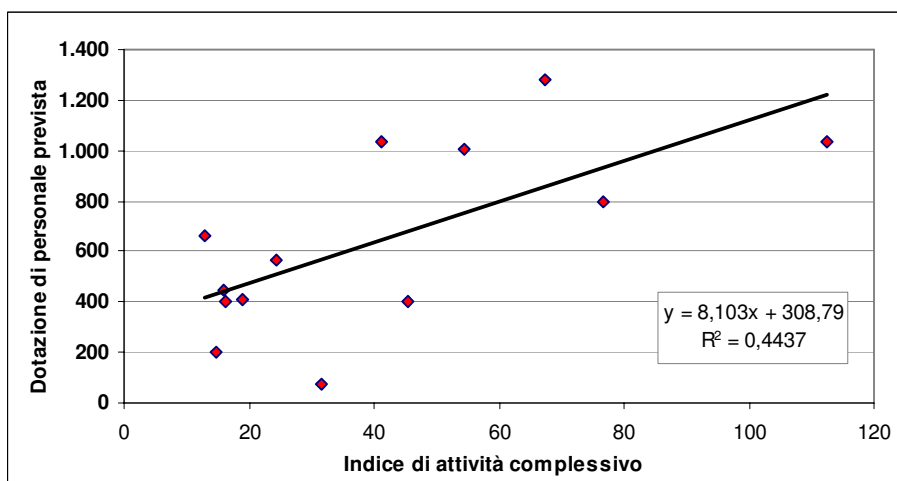
L'elaborazione è proseguita con la stima degli **indicatori di attività** specifici per ciascuna matrice ambientale (Tabella 3 in allegato 1). Gli indicatori di attività delle 18 Agenzie oggetto dello studio sono stati rapportati all'indice di pressione corrispondente per matrice ambientale. Il risultato di tale rapporto si traduce in un insieme di rette di regressione⁴, in numero pari agli indicatori di attività, indicative di un punto di equilibrio tra indici di pressione ambientale e attività, ossia tra pressione e risposta. Per la stima, dunque, degli indicatori di attività dell'ARPAS, si sono considerate le suddette rette di regressione utilizzando come valore di *input* il corrispondente indice di pressione calcolato per la regione Sardegna. Con tale metodo di calcolo, tuttavia, si sono ottenuti alcuni valori (evidenziati in Tabella 3) negativi o sproporzionati rispetto alle attività svolte in media dalle altre Agenzie ambientali. Per tale motivo si è stati indotti ad adottare una seconda metodologia di stima degli indicatori di attività. Questa metodologia si basa sull'ipotesi che la risposta alle pressioni ambientali, in termini di attività che devono svolgere le Agenzie, debba essere simile a parità di situazione ambientale, ossia per indici di pressione simili. Pertanto, per ciascun indice di pressione ambientale si sono individuate le tre Agenzie caratterizzate da valori più vicini a quello relativo alla Sardegna. Il valore dell'indicatore di attività per l'ARPAS è stato calcolato, quindi, come valore medio fra i tre valori proporzionali agli indicatori di attività di ciascuna delle tre Agenzie. Il risultato di tale metodo di stima è riportato nella colonna "Media proporzionale" della Tabella 3 in allegato 1.

Infine, sono stati calcolati gli **indici di attività** per ciascuna matrice ambientale. Essi, come riportato nella Tabella 4 in allegato 1, sono pari al rapporto tra gli indicatori di attività per matrice ambientale e gli indici di pressione corrispondenti.

L'**indice di attività complessivo** è dato dalla somma dei singoli indici per matrice ambientale (Tabella 4 in allegato 1).

In ultima analisi, la stima della dotazione di personale dell'ARPAS è stata effettuata mediante l'elaborazione di una retta di regressione (Grafico 1) che mette in relazione l'indice di attività complessivo delle Agenzie e la dotazione complessiva di personale prevista a regime per le stesse Agenzie (Tabella 5 in allegato 1).

Grafico 1: Retta di regressione



Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

⁴ Tali rette sono riportate nell'Allegato 2 del 2° Rapporto Benchmarking.

Dalla retta di cui sopra, posto l'indice di attività complessivo uguale a 29,81, si ricava che la dotazione di personale stimata per l'ARPAS è di 550 unità. A questo punto, al fine di garantire le attività aggiuntive, non totalmente previste nel suddetto *Benchmarking*, derivanti dalle funzioni attribuibili ai due Dipartimenti specialistici previsti dalla Legge istitutiva dell'ARPAS, la stima è stata corretta prevedendo una **dotazione organica complessiva di 571 unità**.

1.2. Distribuzione della dotazione organica

1.2.1. Struttura centrale

Le Strutture centrali delle Agenzie ambientali italiane presentano una dotazione organica variabile dal 17% al 25% della dotazione totale. Per Struttura centrale di un'Agenzia si intende l'insieme costituito dalla Direzione Generale, dalla Direzione Amministrativa e dalla Direzione Tecnico-Scientifica. Tenendo presente questo dato e coerentemente ai principi enunciati in premessa, si è arrivati a stimare per la Struttura centrale dell'ARPAS una percentuale di circa il 25 %. Tale valore si motiva anche con le seguenti scelte:

- concentrare, attraverso strutture a diretto supporto del Direttore Generale, tutte le funzioni strategiche e organizzative;
- centralizzare tutte le funzioni amministrative;
- considerare, ad oggi, solo marginalmente l'opzione dell'*outsourcing*;
- operare con un modello organizzativo fortemente innovativo quale quello per processi, che implica un governo forte dell'Agenzia (nel senso di direzione e coordinamento) e quindi una ridotta gerarchizzazione della stessa.

Inoltre, rispetto alle risorse umane direttamente assegnate dalla Legge istitutiva, risultano carenze quali-quantitative per le funzioni relative alla gestione amministrativa, ai sistemi informativi, alla formazione e alle nuove funzioni tecnico-scientifiche in materia di valutazioni ambientali e controlli integrati.

La stima considera anche le nuove competenze in capo alle Agenzie ambientali (estensione della normativa ambientale) e quelle in capo all'ARPAS (competenze definite dalla Legge istitutiva e dal regolamento di organizzazione), che comportano un aumento delle risorse umane previste, come emerge anche dai recenti rapporti di *benchmarking* dell'ONOG⁵.

Le suddette 3 Direzioni sono strutturate in Servizi. Per ciascuna di queste strutture organizzative (Servizi) individuate nella proposta di modello organizzativo, sono state analizzate le attività che ognuna di esse è chiamata a svolgere, stimato il peso (espresso in percentuale) di ciascuna tipologia di attività prevalente. Per ciascun Servizio di conseguenza è stato stimato il numero delle risorse umane necessarie ed i relativi profili professionali (*skill*) necessari a presidiare ciascuna tipologia di attività prevalente.

Per la descrizione in dettaglio del percorso che ha portato a stimare il numero di risorse necessarie all'interno di ogni Servizio dell'Agenzia, i profili professionali (*skill*) necessari a presidiare ciascuna tipologia di attività prevalente ed infine la correlazione di questi con i profili professionali contrattuali si rimanda all'Allegato 2.

La dotazione organica proposta per la Struttura centrale è pari a 143 unità, di cui:

- 41 unità nella Direzione Generale;

⁵ Il terzo rapporto è in attesa di pubblicazione.



- 62 unità nella Direzione Amministrativa;
- 40 unità nella Direzione Tecnico Scientifica.

L'ultimo passaggio è stato quello di correlare ciascuna figura professionale individuata con i profili professionali contrattuali, e quindi relativa categoria, secondo le declaratorie dei CCNL Sanità vigenti. Le risultanze di quest'ultimo passaggio sono descritte nel capitolo successivo.

1.2.2. Dipartimenti provinciali

Anche la stima della dotazione organica complessiva per ciascun Dipartimento provinciale deriva dall'applicazione della metodologia elaborata dal Sistema Agenziale e dall'ONOG nell'ambito dei rapporti di *benchmarking*.

I dati sui fattori di pressione, utilizzati per la stima della dotazione organica complessiva dell'ARPAS, sono stati aggiornati al 2006, e le elaborazioni sono state estese a livello sub-regionale, ossia agli otto territori provinciali (Tabella 6 in allegato 1). Il modello ha permesso di calcolare il peso, in termini di pressioni ambientali, di ogni territorio provinciale (Tabella 7 in allegato 1). Il peso calcolato è stato successivamente utilizzato, con successive approssimazioni, per il calcolo della dotazione organica di ciascun Dipartimento provinciale (Tabella 8 in allegato 1).

La dotazione organica proposta per i Dipartimenti provinciali risulta pari a 360 unità in totale, distribuite come segue:

- 65 unità per il Dipartimento di Cagliari
- 64 unità per il Dipartimento di Carbonia Iglesias
- 23 unità per il Dipartimento del Medio Campidano
- 42 unità per il Dipartimento di Nuoro
- 13 unità per il Dipartimento dell'Ogliastra
- 38 unità per il Dipartimento di Olbia Tempio
- 42 unità per il Dipartimento di Oristano
- 73 unità per il Dipartimento di Sassari

Al fine di distribuire le unità totali stimate per ciascun Dipartimento provinciale nelle relative strutture organizzative, come individuate nella proposta di modello organizzativo, è stata eseguita l'analisi dei principali processi operativi che caratterizzeranno l'attività dei Dipartimenti provinciali a regime. È stato stimato il peso, sull'attività totale necessaria per un processo, delle tre fasi principali (attività laboratoristica, attività di campo, attività di valutazione) in cui si è ipotizzato scomposto un processo operativo. Tali fasi corrispondono in generale alle attività caratterizzanti ciascuno dei 3 Servizi previsti nel modello organizzativo per i Dipartimenti (Tabella 9 in allegato 1).

Partendo da una prima lista di processi operativi (lista ancora *in progress*) questi sono stati aggregati in tre tipologie (o macroprocessi), sulla base del fatto che i processi all'interno della stessa tipologia si caratterizzano perché sfociano in *output* omogenei:

- supporto all'amministrazione attiva (ovvero: istruttorie, pareri *ante* autorizzazione);
- monitoraggio ambientale;
- controllo ambientale (*post* autorizzazione).



Per ciascun macroprocesso sono stati scelti quattro processi operativi, quelli considerati più significativi e facilmente misurabili con indicatori di frequenza (numero di volte che il processo si ripete annualmente o in più anni), direttamente correlati a specifiche pressioni ambientali.

I tempi unitari (e quindi i pesi espressi in percentuale sui tempi totali) per svolgere ciascuna delle tre fasi (attività di laboratorio, attività di campo, attività di valutazione), sono stati stimati attraverso l'analisi dei tempi di uno dei quattro processi significativi di ciascun macroprocesso. Tali stime sono scaturite anche attraverso momenti di confronto con gli operatori delle strutture confluenti nell'Agenzia. I valori unitari stimati sono stati estesi agli altri processi significativi di quel macroprocesso.

Moltiplicando il peso di ciascuna fase di un processo (attività di laboratorio, attività di campo, attività di valutazione) per il valore di dotazione organica stimata per quel Dipartimento, si è stimata la dotazione organica di ciascun Servizio.

Inoltre, in ogni Dipartimento il 10 % delle unità complessive sono state individuate per le funzioni dello sportello multifunzione.

Le suddette elaborazioni in alcuni Dipartimenti provinciali hanno suggerito delle modifiche al modello organizzativo, per esempio accorpamenti di Servizi che non raggiungevano il numero minimo di unità significativo dal punto di vista organizzativo.

Inoltre, le unità stimate per i Dipartimenti che non prevedono determinati Servizi sono state equamente ridistribuite negli altri Dipartimenti provinciali.

L'assunto secondo il quale le tre fasi siano sempre presenti in tutti i processi, assunto che nella realtà non sempre si verifica, in qualche misura compensa il fatto che per esempio attività di laboratorio sono necessarie anche per attività analitiche di matrici non ambientali.

Al fine di pervenire alla tipologia di profili professionali (e alla loro quantificazione anche in termini di costo medio), per tutte le strutture costituenti i Dipartimenti sono state analizzate le attività che ognuna di esse è chiamata a svolgere e stimato il peso (espresso in percentuale) di ciascuna tipologia di attività prevalente. Per ciascun Servizio di conseguenza è stato stimato il numero delle risorse umane necessarie ed i relativi profili professionali (*skill*) necessari a presidiare ciascuna tipologia di attività prevalente. Infine, si è proceduto a correlare ciascuna figura professionale individuata con i profili professionali contrattuali, e quindi relativa categoria, secondo le declaratorie dei CCNL Sanità vigenti. Le risultanze di quest'ultimo passaggio sono descritte nel capitolo successivo.

In termini qualitativi risultano carenze professionali in relazione alle funzioni di controllo ambientale (soprattutto in termini integrati) e di valutazione (servizio essenziale per le Province, che diventano la principale autorità di riferimento per i Dipartimenti provinciali).

Soltanto parzialmente queste carenze potranno essere coperte attraverso la riqualificazione professionale del personale assegnato.

Per le attività di laboratorio, in coerenza con il modello organizzativo, non si prevede l'individuazione di dotazioni organiche per i Dipartimenti relativi alle nuove Province e si intende operare soprattutto con una riorganizzazione e un più efficiente utilizzo del personale.

1.2.3. Dipartimenti specialistici

La stima della dotazione organica per i due Dipartimenti specialistici scaturisce principalmente dai risultati di una specifica attività di *benchmarking*. È stata infatti eseguita una ricognizione, sia quantitativa sia qualitativa, delle strutture tecniche simili presenti nelle Agenzie ambientali, o in altre strutture amministrative di altre Regioni italiane. Ulteriori elementi di stima sono scaturiti dai confronti tenuti con gli operatori delle strutture confluenti nell'ARPAS.



In coerenza con il modello organizzativo proposto, è stata stimata una dotazione organica che garantisca la complementarità delle attività svolte a quelle svolte dalle altre strutture dell'Agenzia.

La dotazione organica complessiva proposta per i due Dipartimenti specialistici risulta pari a 68 unità, così distribuite:

- 41 unità per il Dipartimento Idrometeorologico;
- 27 unità per il Dipartimento Geologico.

Dall'analisi quali-quantitativa di 4 strutture regionali dedicate allo svolgimento delle attività riconducibili a quelle attribuite al Dipartimento Idrometeorologico, risulta una dotazione organica media pari a 72 unità. Questo dato si riferisce a strutture operanti in ambiti di intervento attualmente più ampi di quelli attualmente attribuiti all'Agenzia.

Dall'analisi quali-quantitativa delle strutture regionali dedicate allo svolgimento delle attività riconducibili a quelle attribuite al Dipartimento Geologico risulta una dotazione organica media pari a 24 unità.

Anche per tutte le strutture costituenti i due Dipartimenti specialistici sono state analizzate le attività che ognuna di esse è chiamata a svolgere e stimato il peso (espresso in percentuale) di ciascuna tipologia di attività prevalente. Per ciascun Servizio di conseguenza è stato stimato il numero delle risorse umane ed i relativi profili professionali (*skill*) necessari a presidiare ciascuna tipologia di attività prevalente. Infine, si è proceduto a correlare ciascuna figura professionale individuata con i profili professionali contrattuali, e quindi la relativa categoria, secondo le declaratorie dei CCNL Sanità vigenti. Le risultanze di quest'ultimo passaggio sono descritte nel capitolo successivo.

2. PROFILI CONTRATTUALI

2.1. Profili contrattuali presenti

Seguono alcune tabelle dalle quali si evince la consistenza numerica delle risorse umane in transito con l'area contrattuale di provenienza (comparto o dirigenza), la categoria (o il livello economico, nel caso delle categorie B e D), il profilo professionale ed il relativo ruolo.

Tabella 1: Risorse in transito dai PMP

Area	Cat/Liv	Descrizione Profilo	Ruolo	Numero
COMP	A	Commesso	Amministrativo	1
COMP	A	Ausiliario spec. addetto ai servizi socio assistenziali	Tecnico	1
COMP	A	Ausiliario spec. addetto ai servizi tecnico economici	Tecnico	8
COMP	B	Coadiutore amministrativo	Amministrativo	7
COMP	B	Operatore tecnico	Tecnico	15
COMP	BS	Operatore tecnico Specializzato	Tecnico	1
COMP	C	Assistente amministrativo	Amministrativo	9
COMP	C	Assistente Tecnico	Tecnico	5



Area	Cat/Liv	Descrizione Profilo	Ruolo	Numero
COMP	D	Coll. Amministrativo	Amministrativo	4
COMP	D	Coll. Prof. infermiere	Sanitario	2
COMP	D	Coll. Prof. tecnico prevenzione ambiente e luoghi di lavoro	Sanitario	59
COMP	D	Coll. Prof. tecnico sanitario laboratorio biomedico	Sanitario	46
COMP	D	Collaboratore tecnico professionale	Tecnico	7
COMP	Ds	Coll. Prof. tecnico sanitario laboratorio biomedico esperto	Sanitario	8
Totale per area				173
DIR	Dirigente	Dirigente Medico	Sanitario	4
DIR	Dirigente	Dirigente Ingegnere	Professionale	5
DIR	Dirigente	Dirigente Geologo	Professionale	2
DIR	Dirigente	Dirigente Biologo	Sanitario	19
DIR	Dirigente	Dirigente Chimico	Sanitario	22
DIR	Dirigente	Dirigente Fisico	Sanitario	2
DIR	Dirigente	Dirigente Farmacista	Sanitario	4
DIR	Dirigente	Dirigente Statistico	Tecnico	1
Totale per area				59
TOTALE GENERALE				232

Tabella 2: Risorse in transito da altri enti

Area	Cat/Liv	Descrizione Qualifica	Ruolo	Numero
PROGEMISA SpA*				
COMP	B	Coadiutore amministrativo	Amministrativo	4
COMP	B	Operatore tecnico	Tecnico	4
COMP	Bs	Coadiutore amministrativo esperto	Amministrativo	5
COMP	Bs	Operatore tecnico Specializzato	Tecnico	2
COMP	C	Assistente amministrativo	Amministrativo	6
COMP	C	Assistente Tecnico	Tecnico	7
COMP	D	Coll. Amministrativo	Amministrativo	4
COMP	D	Collaboratore tecnico professionale	Tecnico	8
COMP	Ds	Coll. Amministrativo esperto	Amministrativo	7



Area	Cat/Liv	Descrizione Qualifica	Ruolo	Numero
COMP	Ds	Collaboratore tecnico professionale esperto	Tecnico	31
Totale per area				78
DIR	Dirigente	Dirigente Ingegnere	Professionale	1
DIR	Dirigente	Dirigente Geologo	Professionale	5
Totale per area				6
Totale per provenienza				84
SAR Srl in liquidazione*				
COMP	B	Coadiutore amministrativo	Amministrativo	2
COMP	B	Operatore tecnico	Tecnico	2
COMP	Bs	Coadiutore amministrativo esperto	Amministrativo	3
COMP	Bs	Operatore tecnico Specializzato	Tecnico	1
COMP	C	Assistente amministrativo	Amministrativo	3
COMP	C	Assistente Tecnico	Tecnico	12
COMP	C	Programmatore	Tecnico	1
COMP	D	Coll. Amministrativo	Amministrativo	3
COMP	D	Collaboratore tecnico professionale	Tecnico	13
COMP	Ds	Collaboratore tecnico professionale esperto	Tecnico	9
Totale per area				49
DIR	Dirigente	Dirigente Ambientale	Tecnico	1
Totale per area				1
Totale per provenienza				50
PON ATAS Progetto PODIS*				
COMP	D	Collaboratore tecnico professionale	Tecnico	8
Totale per area				8
Totale per provenienza				8
PON ATAS Progetto Operativo Ambiente (Linea ARPA e Linea Autorità Ambientale)*				
COMP	Ds	Collaboratore tecnico professionale esperto	Tecnico	12
Totale per area				12
Totale per provenienza				12
CO.CO.CO.				12
CO.CO.CO.	CO.CO.CO.	Collaboratore Coordinato e Continuativo		12
Totale per area				12

Area	Cat/Liv	Descrizione Qualifica	Ruolo	Numero
Totale per provenienza				12
TOTALE GENERALE				166

* I profili contrattuali sono stati attribuiti sulla base di tabelle di equiparazione tra il CCNL Sanità e i contratti di provenienza.

Come specificato nel documento "Relazione sui risultati della ricognizione", il dato 84 riferito alle risorse in transito dalla Progemisa SpA è comprensivo di 2 unità in comando da IGEA presso la Progemisa già prima del 31/12/2004 (riferimento temporale indicato in LR 6/2006) e ivi transitato definitivamente nel luglio 2005.

2.2. Profili professionali individuati

Come già detto, i profili professionali individuati (*skill*) per la dotazione organica dell'Agenzia sono stati ricondotti alle definizioni contrattuali ex CCNL Sanità, in termini di categorie e profili (Tabella 10 in allegato 1).

Da detto esame è emerso che l'ambito di riferimento contrattuale riconducibile alle competenze dell'Agenzia attiene ai ruoli tecnico/professionale ed amministrativo.

Tabella 3: Dotazione organica prevista

Area	Cat/Liv	Descrizione Qualifica	Ruolo	Numero
COMP	A	Commesso	Amministrativo	1
COMP	B	Coadiutore amministrativo	Amministrativo	3
COMP	B	Operatore tecnico	Tecnico	4
COMP	Bs	Coadiutore amministrativo esperto	Amministrativo	16
COMP	Bs	Operatore tecnico Specializzato	Tecnico	17
COMP	C	Assistente amministrativo	Amministrativo	74
COMP	C	Assistente Tecnico	Tecnico	111
COMP	C	Programmatore	Tecnico	2
COMP	C	Operatore tecnico specializzato esperto	Tecnico	33
COMP	D	Coll. Amministrativo	Amministrativo	26
COMP	D	Collaboratore tecnico professionale	Tecnico	147
COMP	Ds	Coll. Amministrativo esperto	Amministrativo	8
COMP	Ds	Collaboratore tecnico professionale esperto	Tecnico	90
Totale per area				532
DIR	Dirigente	Responsabile di Unità Operativa Complessa		10
DIR	Dirigente	Responsabile di Unità Operativa Semplice		29
Totale per area				39
TOTALE GENERALE				571



3. CONSIDERAZIONI

3.1. Ruoli e categorie contrattuali

La prima considerazione che scaturisce dall'esame delle tabelle sopra riportate è che il ruolo sanitario e i profili ivi previsti non corrispondono alle esigenze organizzative ed operative dell'Agenzia. Detto ruolo, infatti, ai sensi del DPR 761/1979 si riferisce all'esplicazione "in modo diretto di attività inerenti alla tutela della salute" e le declaratorie dei profili ad esso riconducibili sono coerentemente orientati in prevalenza ad ambiti sanitari e solo in pochi casi e in modo frammentario e residuale si possono riferire a competenze in campo ambientale. A tali profili si possono rapportare profili tecnico professionali decisamente più appropriati per le attività agenziali e che si qualificano in modo equivalente rispetto agli elementi distintivi della mansione nonché per l'appartenenza alla medesima categoria contrattuale.

Ciò è funzionale all'esigenza organizzativa dell'Agenzia di dotarsi di risorse umane correttamente qualificate ed inquadrare rispetto alle mansioni effettivamente da svolgere in un contesto che deve rispondere in modo differenziato rispetto al classico apparato sanitario.

Questa esigenza è comunque fatta propria dagli stessi contratti sanitari, sia in termini generali attraverso il continuo rinvio alle caratteristiche organizzative degli enti ed aziende, sia in alcuni articoli specifici riferiti espressamente alle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale (art. 50 "*Norma speciale per le A.R.P.A.*" del CCNL Integrativo Sanità del 20/09/2001⁶).

Per quanto argomentato, il trasferimento del personale dei PMP comporta l'inevitabile conseguenza di definire ad esaurimento quei profili provenienti dal ruolo sanitario e il congelamento dei posti previsti nella dotazione corrispondenti alla stessa categoria e al profilo equivalente ma di ruolo tecnico/professionale.

Nello specifico questo attiene ai seguenti profili del ruolo sanitario riscontrati nella ricognizione :

1. RUOLO SANITARIO – CATEGORIA D

- Collaboratore professionale sanitario - Infermiere (ad esaurimento)
- Collaboratore professionale sanitario - Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (ad esaurimento)
- Collaboratore professionale sanitario - Tecnico sanitario di laboratorio biomedico (ad esaurimento)

2. RUOLO SANITARIO - CATEGORIA D – LIVELLO DS

- Collaboratore professionale sanitario - Tecnico sanitario di laboratorio biomedico esperto (ad esaurimento)

Gli stessi sono equivalenti in base alle mansioni riconducibili ad attività agenziali ai seguenti profili:

1. RUOLO TECNICO PROFESSIONALE - CATEGORIA D

⁶ Art. 50, co. 2: "Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie allegato n. 1 al presente contratto."

- Collaboratore tecnico professionale (posti congelati sino all'esaurimento dei profili corrispondenti del ruolo sanitario)

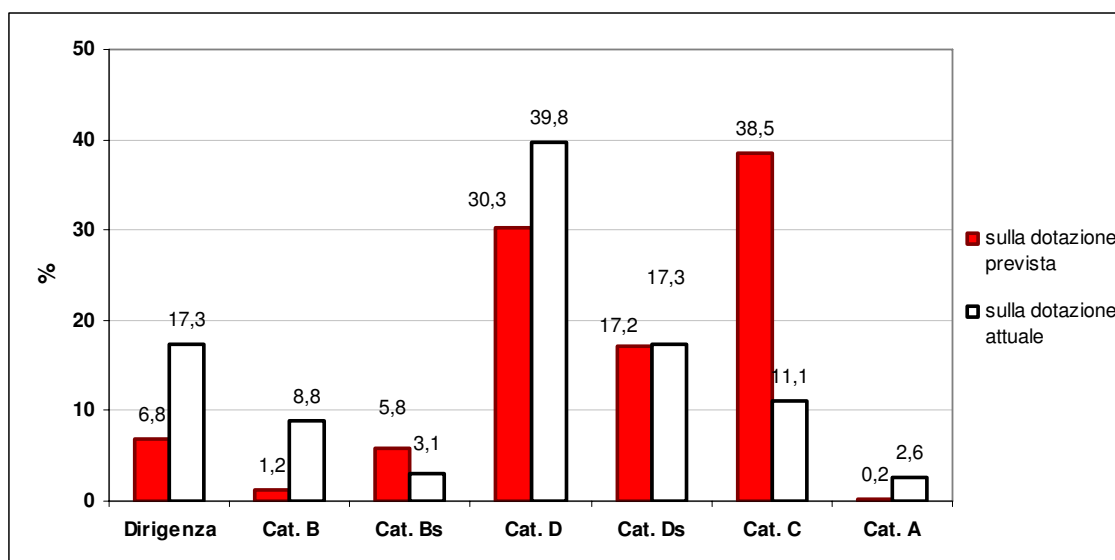
2. RUOLO TECNICO PROFESSIONALE - CATEGORIA D – LIVELLO DS

- Collaboratore tecnico professionale esperto (posti congelati sino all'esaurimento dei profili corrispondenti del ruolo sanitario).

La dotazione complessiva prevista, pari a 571 unità, si caratterizza per il maggior peso attribuito alla categoria C che contribuisce in modo determinante all'operatività dell'Agenzia. La variazione limitata che si riscontra nella categoria Ds deriva dalla presenza, nella dotazione attuale considerata, del personale proveniente da altri enti (SAR Srl, Progemisa SpA e Progetti PON ATAS). Mentre risulta una significativa variazione in aumento nella dotazione prevista se si considera esclusivamente l'apporto dei PMP. La figura dirigenziale è riportata al suo naturale scopo gestionale e pertanto sempre ricollegabile ad ambiti strutturati. Il risultato è un riequilibrio tra prestazioni richieste, livelli culturali, abilità specialistiche e assetti retributivi e di carriera che portano ad una distribuzione bilanciata rispetto all'incidenza delle attività da svolgere. Si noti che il rapporto comparto/dirigenza è di 14,64, a fronte di una media nel sistema agenziale nazionale pari a 4,2⁷.

La distribuzione della dotazione prevista è rappresentata nel Grafico 2.

Grafico 2: Incidenza delle categorie sulla dotazione attuale e prevista



Questa dinamica è palese se si raffronta alla ricognizione del personale che l'Agenzia deve acquisire *ope legis*.

⁷ Ultimo dato ufficiale disponibile tratto dal 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004

Tabella 4: Confronto dotazione organica prevista / dotazione organica attuale

Area	Ruolo	Categoria	Descrizione profilo contrattuale	N. Attuale	N. Previsto	Diff.
COMP	Amm.	A	Commesso	1	1	0
COMP	Tec.	A	Ausiliario spec. addetto ai servizi socio assistenziali	1	0	-1
COMP	Tec.	A	Ausiliario spec. addetto ai servizi tecnico economali	8	0	-8
COMP	Amm.	B	Coadiutore amministrativo	13	3	-10
COMP	Tec.	B	Operatore tecnico	21	4	-17
COMP	Amm.	Bs	Coadiutore amministrativo esperto	8	16	8
COMP	Tec.	Bs	Operatore tecnico Specializzato	4	17	13
COMP	Amm.	C	Assistente amministrativo	18	74	56
COMP	Tec.	C	Assistente Tecnico	24	111	87
COMP	Tec.	C	Programmatore	1	2	1
COMP	Tec.	C	Operatore tecnico specializzato esperto	0	33	33
COMP	Amm.	D	Coll. Amministrativo	11	26	15
COMP	San.	D	Coll. Prof. infermiere	2	0	-2
COMP	San.	D	Coll. Prof. tecnico prevenzione ambiente e luoghi di lavoro	59	0	-59
COMP	San.	D	Coll. Prof. tecnico sanitario laboratorio biomedico	46	0	-46
COMP	Tec.	D	Collaboratore tecnico professionale	36	147	111
COMP	Amm.	Ds	Coll. Amministrativo esperto	7	8	1
COMP	Tec.	Ds	Collaboratore tecnico professionale esperto	52	90	38
COMP	San.	Ds	Coll. Prof. tecnico sanitario laboratorio biomedico esperto	8	0	-8
Totale per area comparto				320	532	212
DIR	San.	-	Dirigente Medico	4	0	-4
DIR	Prof.	-	Dirigente Ingegnere	6	0	-6
DIR	Prof.	-	Dirigente Geologo	7	0	-7
DIR	San.	-	Dirigente Biologo	19	0	-19
DIR	San.	-	Dirigente Chimico	22	0	-22
DIR	San.	-	Dirigente Fisico	2	0	-2
DIR	San.	-	Dirigente Farmacista	4	0	-4
DIR	Tec.	-	Dirigente Ambientale	1	0	-1

Area	Ruolo	Categoria	Descrizione profilo contrattuale	N. Attuale	N. Previsto	Diff.
DIR	Tec.	-	Dirigente Statistico	1	0	-1
DIR	Amm.	-	Dirigente Amministrativo	1*	0	-1
Totale per area dirigenza				67	0	-67
DIR	Responsabile di Unità Operativa Complessa (UOC)			0	10	10
DIR	Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS)			0	29	29
Totale Responsabili UOC e UOS				0	39	39
Totale dirigenti				67	39	-28
TOTALE GENERALE				387**	571	184

LEGENDA: *Amm.* Amministrativo; *Tec.* Tecnico; *San.* Sanitario; *Prof.* Professionale

* Unità assegnata ai sensi dell'art. 27 dell'*Ordinanza del Commissario Governativo per l'Emergenza Idrica in Sardegna n. 323 del 30/09/2002* e s.m.i..

** Il totale generale (387) in questo caso non contempla i 12 contrattisti Co.Co.Co. in quanto non direttamente correlabili a un determinato profilo contrattuale del comparto Sanità.

La situazione risultante dalla ricognizione dei dipendenti in transito evidenza, mediamente, una spinta in avanti del loro inquadramento senza una equivalenza effettiva di mansioni e definizioni di ruoli superiori a cui spesso coincidono titoli culturali e professionali sovrastimati e percorsi di carriera quasi automatici con una rilevante incidenza dei costi a fronte di una rigidità di utilizzo. Particolare rilievo assume l'esubero dirigenziale effettivo di 34 dirigenti (Tabella 5) costituito da 28 unità (Tabella 4) in esubero quantitativo e da 6 unità (Tabella 5) non corrispondenti agli *skill* professionali necessari per la copertura dei dirigenti dei Servizi della Direzione Generale e della Direzione Amministrativa. La carenza professionale riscontrata di profili attinenti alla copertura dei posti sopra indicati ha già determinato, ai sensi dell'*Ordinanza del Commissario Governativo per l'Emergenza Idrica in Sardegna n. 323 del 30/09/2002* e s.m.i., l'assegnazione dalla ASL n. 5 di un dirigente amministrativo per sopperire, almeno temporaneamente, ai principali adempimenti gestionali di riferimento.

Tabella 5: Esuberi dirigenziali effettivi

Posti dirigenziali non ricopribili dalla dirigenza attuale	6
Posti dirigenziali ricopribili dalla dirigenza attuale	33
Esuberi effettivi	-34
Differenza effettiva dotazione prevista / dotazione attuale	190

In merito all'incidenza dei costi, la Tabella 6 evidenzia che la differenza quantitativa dei posti non coperti è di 178 unità, determinando a regime un costo aggiuntivo di € 2.624.109,37. Detto costo, rilevato sulla base dei costi standard rapportati alle categorie e profili individuati, al netto degli oneri riflessi, risente della minor previsione di posti dirigenziali. Il costo unitario incrementale rapportato alle 178 unità è pari ad € 14.742,19 a fronte di un costo medio di € 26.843,00. Sulla base di questi dati il costo standard di un dirigente è pari a quello di quasi 3 unità del comparto. Rapportando solo il dato numerico differenziale (178) con l'eccedenza numerica dei dirigenti (34) le unità di comparto mediamente coperte con l'eliminazione di un posto dirigenziale risultano all'incirca 5.



Tabella 6: Proiezione costi standard (al netto degli oneri riflessi)

Comparto			
Numero personale attuale	320	Costo attuale	€ 8.585.330,55
Numero personale previsto	532	Costo previsto	€ 14.280.439,48
Differenza	212	Differenza	€ 5.695.108,93
Dirigenza			
Numero personale attuale	73	Costo attuale	€ 5.784.627,81
Numero personale previsto	39	Costo previsto	€ 2.713.628,25
Differenza	-34	Differenza	€ 3.070.999,56
TOTALE			
Totale personale attuale	393*	Totale Costo attuale	€ 14.369.958,36
Totale personale previsto	571	Totale Costo previsto	€ 16.994.067,73
Differenza	178	Differenza	€ 2.624.109,37

* Il dato contempla 387 unità in transito più 6 unità relative alle posizioni dirigenziali non ricopribili con le unità dirigenziali in transito.

Si deve rilevare comunque che un'ulteriore conseguenza di quanto su argomentato è quella legata all'eventuale attivazione della mobilità per i 34 dirigenti in esubero, provenienti per la maggior parte dai Presidi Multizonali di Prevenzione, che comporterebbe scompensi funzionali all'Agenzia, posto che la stessa non ha a disposizione nell'immediato personale laureato abilitato nelle varie specializzazioni in numero sufficiente per compensare detta mobilità con l'inserimento delle figure appartenenti alla categoria D. Senza tener conto che il venir meno di prospettive stabili all'interno dell'Agenzia determinerà inevitabilmente un crollo dei livelli produttivi. Onde evitare le su argomentate conseguenze sarebbe auspicabile mantenere tutto o parte del contingente dirigenziale in esubero come posti di "dirigente professionali ad esaurimento". Gli stessi sarebbero a disposizione del Direttore Generale per incarichi specifici a servizio dei vari ambiti agenziali.

3.2. Previsioni sui pensionamenti

Con riferimento alla dirigenza è stata elaborata un'ipotesi di cessazione di attività per pensionamento, considerato che solo ad essa si riferisce l'esubero numerico evidenziato dalla dotazione organica proposta (vd. Tabelle 10 e 11 in Allegato 1).

Ai fini dell'elaborazione sono stati considerati i dati anagrafici e di contribuzione di tutti i dirigenti in transito forniti per la ricognizione effettuata in una prima fase ai sensi dell'Ordinanza che ha istituito in via provvisoria l'Agenzia e in una seconda fase ai sensi della Legge Regionale n. 6 del 18 maggio 2006 che l'ha istituita in via definitiva. I dati di interesse sono stati elaborati considerando 40 anni di contribuzione (la contribuzione massima che scatta dal 2008) o, in caso di informazione mancante, il compimento dei 65 anni di età.

Nel medio periodo, entro il 2012, si rileva una cessazione di 6 unità dirigenziali, mentre l'esubero numerico complessivo (34 unità) andrebbe assorbito tra il 2020 e il 2021.

Le previsioni di cessazione di attività per pensionamento per anzianità contributiva (Tabella 11 in Allegato 1), relative ai dirigenti in transito solo dai Presidi Multizonali di Prevenzione (PMP), evidenziano una situazione analoga. Peraltro, la significatività di tale previsione è meno rilevante, poiché l'ipotesi di pensionamento ha un margine di aleatorietà maggiore in quanto legata alla volontà del singolo di trattarsi in servizio. Anche in questo caso l'esubero numerico dirigenziale verrebbe assorbito entro il 2022.



3.3. Opzione di permanenza in ambito sanitario

Una riduzione degli esuberi dirigenziali dell'ordine delle 4 - 6 unità può derivare dalla scelta di mantenere in ambito A-USL alcune funzioni di carattere prevalentemente sanitario, afferenti all'epidemiologia ambientale, agli alimenti, agli stupefacenti, e altro, all'interno delle strutture delle aziende sanitarie (laboratori microbiologici e dell'Istituto zooprofilattico) o di altri soggetti (Osservatorio Epidemiologico Regionale). A fronte del mantenimento di tali funzioni potrebbero non transitare nell'Agenzia quei dirigenti che avendo una professionalità specifica ad esse legata, potrebbero dare un miglior contributo nell'ambito delle strutture A-USL. A tal fine, considerato che la legge istitutiva non prevede attualmente il diritto di opzione, occorrerebbe una specifica regolamentazione, eventualmente nell'ambito dell'accordo già previsto dall'art. 3 della stessa Legge.

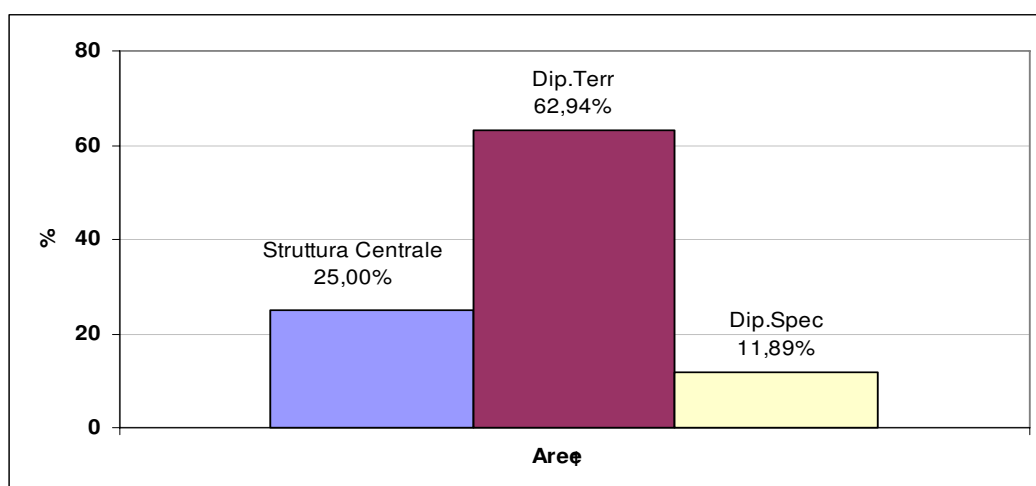
3.4. Distribuzione della dotazione organica

La dotazione prevista (vd. Tabella 4) presenta buoni margini di manovra in termini di percorsi graduati di carriera attraverso l'attivazione di progressioni orizzontali accompagnate necessariamente da percorsi di riqualificazione che la rendono sufficientemente flessibile e capace di assorbire nel medio termine le tipiche disfunzioni derivanti dall'assorbimento di personale proveniente da enti ed aziende diversificati tra loro e rispetto alle modalità operative, finalità ed attività della costituenda Agenzia. A tale proposito si ricorda che in questi 2 anni di gestione provvisoria sono stati attivati investimenti in formazione e valorizzazione del personale (comparto e dirigenza), in infrastrutturazione informatica di tutte le strutture e in dotazione strumentale per i laboratori esistenti. Gli investimenti attivati ammontano a circa 10 milioni di €.

I macroambiti funzionali (o Aree) che derivano dalle disposizioni della Legge istitutiva dell'Agenzia incidono sulla consistenza e sulla distribuzione della dotazione prevista secondo i seguenti parametri:

1. Struttura centrale (Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Tecnico-Scientifica) 143 unità con un'incidenza del 25% dell'intera dotazione prevista.
2. Macroambito territoriale (Dipartimenti provinciali) 360 unità con una dotazione con un'incidenza del 63% dell'intera dotazione prevista.
3. Macroambito specialistico (Dipartimenti specialistici) 68 unità con una dotazione con un'incidenza del 12% dell'intera dotazione prevista.

Grafico 3: Distribuzione tra macroambiti



Il primo macroambito è stato ridotto all'essenziale e costituisce una quota di dotazione rigida poiché in esso si accentrano tutte le funzioni trasversali determinanti per il funzionamento dell'Agenzia e il cui indice di variabilità è molto basso e decrescente rispetto all'incremento della dotazione stessa; si pensi ad attività contabili ed amministrative legate alla gestione del personale o alla gestione del bilancio o alla programmazione e controllo. La variabilità della dotazione della Struttura centrale, inoltre, è da considerarsi bassa anche tenendo conto della tipologia di organizzazione che si sta dando l'Agenzia, un'organizzazione delle attività per processi con una struttura organizzativa di tipo matriciale, di cui si è riferito più volte sopra, che si caratterizza appunto per l'accentramento delle funzioni trasversali determinanti e per il decentramento delle funzioni operative nelle strutture territoriali.

Il secondo macroambito (Dipartimenti provinciali) assorbe la maggior parte del personale previsto, perde di intensità se rapportato ad una distribuzione su otto province. Anch'esso garantisce il minimo presidio territoriale in relazione ai servizi di base e alle correlate pressioni ambientali. L'eventuale riduzione comporterebbe inevitabilmente un accorpamento dei servizi a scapito del decentramento e a vantaggio di una maggiore efficienza.

Il terzo ambito specialistico è determinante per l'intero territorio regionale e, pertanto, una sua contrazione è possibile solo a fronte di una riduzione di competenze. Le competenze del Centro Funzionale di Protezione Civile (ridistribuito - secondo il progetto in corso di definizione con l'Assessorato Difesa dell'ambiente - anche nel Dipartimento Geologico e con il concorso del CRS4) e l'esigenza di presidio di alcune attività 24 ore su 24, comporta che per garantire la presenza di un solo dipendente in turno si debba avere una disponibilità di altri cinque dipendenti. Da questo ultimo dato risulta palese che la dotazione è ridotta all'essenziale per consentire una funzionalità media che in casi di maggiore intensità dei servizi potrebbe essere insufficiente, considerato l'ambito specialistico delle attività che determina difficoltà a reperire personale idoneo immediatamente operativo.

3.5. Fasi di attuazione della dotazione organica

Per una prima attuazione della dotazione organica, tra il 2007 e il 2009, è stato stimato un fabbisogno di personale pari a **454 unità** (vd. Tabella 7), di cui 399 relative alla dotazione organica attuale dei soggetti confluenti nell'Agenzia (PMP, Progemisa, SAR e Progetti PON ATAS) e le rimanenti 55 unità da acquisire tramite mobilità o concorsi.

A 454 unità si è arrivati considerando i seguenti fattori, posto che si è ipotizzato che tutto il personale riscontrato nella ricognizione effettuata ai sensi della Legge istitutiva transiti nell'Agenzia:

- il modello organizzativo prescelto implica, soprattutto nella fase iniziale, una robusta Struttura centrale, in tutte e tre le sue macrofunzioni: strategiche, amministrative e tecniche
- tutti i Dipartimenti difettano di operatività per le attività di controllo e valutazione;
- ci sono funzioni operative che richiedono specializzazioni non presenti e di cui si avverte un immediato bisogno;
- il personale di SAR e Progemisa che si configura in "esubero" rispetto alla collocazione attuale sarà inserito in altre strutture (Dipartimenti e Struttura centrale), previa verifica della compatibilità delle professionalità necessarie.

La Tabella 7 propone anche un'ipotesi relativa a una seconda e a una terza fase di attuazione della dotazione organica, i cui tempi saranno definiti a seguito delle risultanze della prima fase e a seguito degli indirizzi circa le attività obbligatorie (e non) che l'ARPAS sarà chiamata a realizzare. Si tratta di uno degli scenari ipotizzabili per un'attuazione graduale della dotazione, pertanto a fine del 2009 si procederà all'aggiornamento dei dati delle pressioni ambientali sul territorio e delle competenze attribuite all'Agenzia, al fine di verificare la congruità della dotazione organica ed eventualmente proporre una revisione.



Tabella 7: Fasi per l'attuazione della dotazione organica prevista

	DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	PRIMA FASE (07-09)	RISORSE INTERNE PRIMA FASE	RISORSE ESTERNE PRIMA FASE	SECONDA FASE	TERZA FASE
DIREZIONE GENERALE	41	9*	26	18	8	+8	+7
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	62	1**	32	18	14	+15	+15
DIREZIONE TECNICO-SCIENTIFICA	40	0	26	23	3	+7	+7
TOTALE STRUTTURA CENTRALE	143	10	84	59	25	114	143
DIPARTIMENTO IDROMETEOROLOGICO	41	50	41	31	10	+0	+0
DIPARTIMENTO GEOLOGICO	27	84	27	25	2	+0	+0
TOTALE DIPARTIMENTI SPECIALISTICI	68	134	68	56	12	68	68
DIPARTIMENTO DI CAGLIARI	65	85	89	85	4	-14	-10
DIPARTIMENTO DEL MEDITERRANEO	23	0	0	0	0	+13	+10
DIPARTIMENTO DI CARBONIA IGLESIAS	64	54	56	54	2	+8	+0
DIPARTIMENTO DI ORISTANO	42	35	42	42	0	+0	+0
DIPARTIMENTO DI NUORO	42	21***	42	30	12	+0	+0
DIPARTIMENTO DELL'OGLIASTRA	13	0	0	0	0	+13	+0
DIPARTIMENTO DI SASSARI	73	47****	73	63	10	+0	+0
DIPARTIMENTO DI OLBIA TEMPIO	38	0	0	0	0	+20	+18
TOTALI DIPARTIMENTI PROVINCIALI	360	242	302	274	28	342	360
Personale dei Progetti PON ATAS presso la RAS		13					
TOTALI GENERALI	571	399	454	389	65	524	571

* rappresentano le uniche risorse del MATTM (Min. Ambiente) individuate nell'art. 17, co. 1, lett. b) e c) della LR 6/2006 attualmente in servizio in ARPAS

** unità assegnata ai sensi dell'art. 27 dell'Ordinanza del Commissario Governativo per l'Emergenza Idrica in Sardegna n. 323 del 30/09/2002 e s.m.i..

*** totale comprendente i 2 contratti co.co.co. individuati dalla ricognizione e considerati ai sensi dell'art. 10, co. 9, lett. e) della LR 6/2006

**** totale comprendente gli 8 contratti co.co.co. individuati dalla ricognizione e considerati ai sensi dell'art. 10, co. 9, lett. e) della LR 6/2006

I costi di attuazione della prima fase sono riportati nella seguente Tabella. Tutti i costi indicati sono calcolati al netto degli oneri riflessi e si riferiscono ai costi standard da CCNL Sanità.

Tabella 8: Costi di attuazione della prima fase

Dotazione organica prevista	Costo della dotazione organica prevista	Personale confluyente in ARPAS	Costo attuale del personale confluyente in ARPAS	Personale previsto per la prima fase di attuazione	Costo del personale per prima fase di attuazione
571	€ 16.994.067,73	399	€ 12.106.066,83	454	€ 13.630.948,93

Per stimare il costo lordo annuo del personale previsto per la prima fase di attuazione della dotazione organica si è assunto che le 55 unità necessarie per arrivare a 454 siano in gran parte appartenenti alla Categoria C (circa il 75%) e in parte alla Categoria D e Ds, secondo il fabbisogno che si riscontra confrontando la situazione attuale con quella della dotazione prevista (vd. Tabella 4). Nelle 55 unità da acquisire sono incluse anche le 6 unità dirigenziali non ricopribili dalla dirigenza attuale (vd. Tabella 5). Si può notare l'esigua differenza di costo per l'attuazione della prima fase rispetto alla dotazione totale prevista, dovuta alla minore incidenza del personale dirigente a regime.

ALLEGATO 1

Tabella 1 - Fattori di pressione ambientale

Codice	Fattore di pressione	Dimensione / unità di misura	Fonte dei dati	Anno	Valore numerico
F1	Densità abitativa	abitanti/km ²	ISTAT	2002	68
F2	Fitosanitari (fungicidi, insetticidi, erbicidi, etc)	kg/haST/anno	ISTAT	1999	1,66
F3	Bestiame (bovini, ovini, caprini, suini, equini)	0,5 Capi/km ²	ISTAT: V Censimento Agricoltura	2000	144,48
F4	Pesca (pesca marittima e lagunare, pesca nei laghi e nei bacini artificiali)	10 ³ t/anno	ISTAT	2001	16,22
F5	Elettrodotti (Km linee elettriche a 380 kv e 220 kv)	(km 380kv + 1,7 km 220kv) / km ²	ISTAT	2001	0,05
F6	Produzione energia elettrica	10MWh/km ² /anno	ISTAT (GRTN)	2002	59,87
F7	Unità locali delle imprese e delle istituzioni	n° u.l./ (100 km ²)	ISTAT – VIII Censimento Industria e Servizi	2001	0,05
F8	Stabilimenti ad elevato rischio (ex artt. 6 e 8 del D.Lgs 334/99)	n°	MATT - APAT	2004	45
F9	Strade statali e autostrade	km/km ²	ISTAT	2001	0,13
F10	Porti	10 ⁶ TSN/anno	ISTAT	2001	94,67
F11	Aeroporti	10 ³ voli/anno	ISTAT	2001	47,02
F12	Movimento turistico	100 giorni presenza/km ² / anno	ISTAT (stima)	2002	4,26 (21,13)
F13	Coste marine	km	ISTAT	1998	1.731,1
F14	Superficie	km ²	ISTAT	2003	24.089,89

Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

Tabella 2 - Matrici ambientali e indici di pressione ambientale

Codice	Matrice ambientale	Fattori di pressione correlati	Valore numerico	
			Valore 1	Valore 2
I1	Corpi idrici sotterranei	F1 + F2 + F3 + F7 + F8 + F9 + F10 + F11 + F12	405,27	422,14
I2	Corpi idrici acque superficiali	F1 + F2 + F3 + F4 + F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F12 + F13 / F14	434,41	451,28
I3	Scarichi idrici	F1 + F2 + F3 + F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F12	418,12	434,99
I4	Emissioni atmosferiche	F1 + F6 + F7 + F8 + F12	177,18	194,05
I5	Controllo siti inquinati	F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F11	246,74	246,74
I6	Controlli sui rifiuti	F1 + F2 + F3 + F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F11 + F12	465,14	482,01
I7	Alimenti	F1 + F2 + F3 + F4 + F6 + F7 + F8 + F12	339,54	356,41
I8	Rumore	F1 + F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F11 + F12	319,00	335,87
I9	Radiazioni non ionizzanti	F1 + F5 + F6 + F7 + F8 + F10 + F12	271,90	288,77
I10	Radioattività	F1 + F7 + F8 + F12 + F13	1.848,41	1.865,28
I11/I12	Altre attività	F1 + F2 + F3 + F4 + F5 + F6 + F7 + F8 + F9 + F10 + F11 + F12 + F13	2.212,51	2.229,38

Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

Tabella 3 - Indicatori di attività

Codice	Matrice ambientale	Indicatore di attività	Valori stimati	
			Retta ⁸ ONOG	Media proporzionale
A1	Corpi idrici sotterranei	Sopralluoghi e /o ispezioni	165	759
A2	Corpi idrici acque superficiali	Sopralluoghi e /o ispezioni	943	1.991
A3	Scarichi idrici	Sopralluoghi e /o ispezioni	890	1.805
A4	Emissioni atmosferiche	Sopralluoghi e /o ispezioni	-1.498	169
A5	Controllo siti inquinati	Campioni analizzati o altre misure	703	921

⁸ In evidenza i valori negativi o sproporzionati rispetto alle attività svolte in media dalle Agenzie ambientali.

A6	Controlli sui rifiuti	Sopralluoghi e /o ispezioni	122	723
A7	Alimenti	Campioni analizzati o altre misure	-541	2.835
A8	Rumore	Sopralluoghi e /o ispezioni	59	175
A9	Radiazioni non ionizzanti	Campioni analizzati o altre misure	-2.605	222
A10	Radioattività	Campioni analizzati o altre misure	52.638	3.879
A11	Emergenze ambientali	Interventi in caso di emergenza	5.836	1.611
A12	Analisi ambientale e prevenzione industriale	Istruttorie VIA e VAS	1.059	575

Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

Tabella 4 - Indici di attività

Codice	Matrice ambientale	Valore numerico
A1/11	Corpi idrici sotterranei	1,87
A2/12	Corpi idrici acque superficiali	4,58
A3/13	Scarichi idrici	4,32
A4/14	Emissioni atmosferiche	0,95
A5/15	Controllo siti inquinati	3,73
A6/16	Controlli sui rifiuti	1,55
A7/17	Alimenti	8,35
A8/18	Rumore	0,55
A9/19	Radiazioni non ionizzanti	0,82
A10/110	Radioattività	2,10
A11/111	Emergenze ambientali	0,73
A12/112	Analisi ambientale e prevenzione industriale	0,26
Indice di attività complessivo		29,81

Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

Tabella 5 - Dotazione di personale prevista e indice di attività complessivo

ARPA/APPA	Dotazione di personale prevista	Indice di attività complessivo
Abruzzo	449	16,04
Basilicata	216	nd
Calabria	567	4,03
Campania	569	24,28
Emilia Romagna	1.037	112,57
Friuli Venezia Giulia	405	16,34
Lazio	664	12,94
Liguria	411	18,86
Lombardia	1.006	54,5
Marche	400	45,32
Molise	200	14,8
Piemonte	1.280	67,49
Puglia	nd	31,99
Toscana	799	76,7
Trento	nd	12,59
Umbria	225	nd
Valle d'Aosta	73	31,66
Veneto	1.038	41,23

Fonte: Elaborazione su dati del 2° Rapporto Benchmarking. Le Agenzie ambientali a confronto, ONOG, 2004.

Tabella 6 - Fattori di pressione ambientale per provincia

Codice	Descrizione	CA	CI	MC	NU	OG	OT	OR	SS
F1	Densità abitativa	120,02	88,14	69,01	41,57	31,38	41,85	55,32	76,16
F2	Fitosanitari	1,55	1,36	1,92	1,69	1,04	1,31	1,92	2,08
F3	Bestiame	105,28	95,34	160,62	198,35	63,97	63,12	184,33	219,40
F4	Pesca	4,21	2,47	0,00	0,59	0,96	0,68	6,21	1,10
F5	Elettrodotti	0,05	0,05	0,06	0,04	0,04	0,03	0,09	0,05
F6	Produzione energia elettrica	77,15	155,06	6,61	48,18	10,17	8,24	3,67	104,30
F7	Unità locali delle imprese e delle istituzioni	0,09	0,05	0,04	0,03	0,02	0,04	0,04	0,05
F8	Stabilimenti elevato rischio	17,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	14,00
F9	Strade statali e autostrade	0,13	0,09	0,13	0,16	0,11	0,11	0,12	0,14
F10	Porti	16,85	12,23	0,00	0,00	0,00	52,22	0,00	13,56
F11	Aeroporti	24,95	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00	0,00	7,06
F12	Movimento turistico	4,24	2,88	0,67	1,92	3,32	12,89	1,74	3,63
F13	Coste marine	276,03	210,12	56,33	56,73	85,75	599,88	143,99	302,26
F14	Superficie	4.570,00	1.494,95	1.516,19	3.933,82	1.854,24	3.398,56	3.039,99	4.282,14

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT, Osservatorio industriale, RAS, MATT-APAT, 2006.

Tabella 7 – Indici di pressione per provincia

Codice	Matrice ambientale	CA	CI	MD	NU	OG	OT	OR	SS
I1	Corpi idrici sotterranei	290,11	204,10	235,38	245,72	100,84	188,54	245,47	336,09
I2	Corpi idrici acque superficiali	346,58	361,76	242,03	294,51	112,02	182,63	255,40	434,50
I3	Scarichi idrici	342,31	359,15	241,99	293,90	111,01	181,77	249,14	433,33
I4	Emissioni atmosferiche	218,49	250,13	79,33	93,70	45,88	65,02	62,77	198,14
I5	Controllo siti inquinati	136,17	171,43	9,78	50,36	11,30	77,61	5,83	139,12
I6	Controllo sui rifiuti	367,26	359,15	241,99	293,90	111,01	196,77	249,14	440,39
I7	Alimenti	329,54	349,30	241,87	294,34	111,86	130,12	255,23	420,72
I8	Rumore	260,42	262,46	79,46	93,85	46,00	132,35	62,89	218,91
I9	Radiazioni non ionizzanti	235,40	262,41	79,39	93,74	45,92	117,26	62,86	211,75
I10	Radioattività	417,37	305,20	129,05	102,25	121,47	656,66	203,08	396,10
I11 / I12	Altre attività	647,55	571,80	298,38	351,27	197,77	797,36	399,44	743,80

Indice di pressione totale	4.238	4.028	2.177	2.558	1.212	3.523	2.450	4.716
Pesi	0,17	0,16	0,09	0,10	0,05	0,14	0,10	0,19

Fonte: Elaborazione su dati ISTAT, Osservatorio Industriale, RAS, MATT-APAT, 2006.

Tabella 8 – Ripartizione delle unità stimate nei Servizi

	CA	CI	MD	NU	OG	OT	OR	SS
Stima numerica totale Dipartimento	61	58	31	37	18	51	35	68
Sportello multifunzione	6	6	3	4	2	5	4	7
Servizio Attività Laboratoristiche	15	15	8	9	4	13	9	17
Servizio Controlli e attività di campo	29	28	15	18	8	24	17	33
Servizio Valutazione e analisi ambientale	10	10	5	6	3	8	6	11

Tabella 9 – Peso dei processi significativi

Tipologia processo	Processo significativo	Tematica	Indicatore	Valore indicatore (n)	Tempi unitari processo				Tempi totali			
					Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	TOTALE (gg)	Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	TOTALE (gg)
OPE	Istruttoria per il rilascio e/o rinnovo dell'autorizzazione unica per i nuovi impianti di smaltimento e di recupero dei rifiuti ex art.208,209,210 e 211 del dlgs 152.06	RIFIUTI	Numero autorizzazioni trasmesse dalla RAS (ARPAS 2006)	51,00	60	118	43	222	3077	6020	2207	11305
OPE	Istruttoria autorizzazioni alle emissioni in atmosfera (ai sensi del DLgs 152/06, parte V, titolo I, art. 269, comma 3)	ARIA	Numero di autorizzazioni rilasciate dalla RAS (RAS 1989 -2007)	5113,00	60	118	43	222	308516	603565	221262	1133343
OPE	Pareri per l'approvazione dei progetti di bonifica dei siti contaminati	SITI CONTAMINATI	Numero siti contaminati (RAS Piano Bonifica Siti Contaminati 2003)	707,00	60	118	43	222	42660	83458	30595	156713
OPE	Parere tecnico preventivo per gli impianti per telefonia mobile, stazioni radio base	RADIAZIONI NON IONIZZANTI	Numero di pareri emessi (PMP o ASL 2006)	416,00	60	118	43	222	25101	49107	18002	92210

Tipologia processo	Processo significativo	Tematica	Indicatore	Valore indicatore (h)	Tempi unitari processo					Tempi totali		
					Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	Fase TOTALE (gg)	Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	TOTALE (gg)
OPE	Monitoraggio dei fiumi	ACQUA	Numero stazioni di campionamento (RAS 2007)	90,00	4	1	0,1	5,1	360	90	9	459
OPE	Monitoraggio balneazione	ACQUA	Numero stazioni di campionamento *frequenza (RAS 2007)	850,00	4	1	0,1	5,1	3400	850	85	4335
OPE	Monitoraggio qualità dell'aria	ARIA	Numero stazioni fisse (RAS 2007)	44,00	4	1	0,1	5,1	176	44	4	224
OPE	Monitoraggio CEM (Fondazione Ugo Bordoni)	RADIAZIONI NON IONIZZANTI	Numero siti monitorati all'anno (PMP 2006)	259,00	4	1	0,1	5,1	1036	259	26	1321
OPE	Controllo sul rispetto delle autorizzazioni su impianti rifiuti ex art.197 c.2	RIFIUTI	Numero impianti (RAS 2006)	206,00	5,40	6,33	0,00	11,73	1112	1305	0	2417
OPE	Controllo sulle emissioni in atmosfera	ARIA	Numero impianti autorizzati (RAS 1989 -2007)	5113,00	5,40	6,33	0,00	11,73	27610	32382	0	59993
OPE	Controllo degli scarichi	ACQUA	Numero campionamenti all'anno (RAS 2007)	936,00	5,40	6,33	0,00	11,73	5054	5928	0	10982
OPE	Controlli e misure acustiche su campo	AGENTI FISICI	Numero richieste di controlli all'anno (PMP o ASL 2006)	299,00	5,40	6,33	0,00	11,73	1615	1894	0	3508

Tipologia processo	Processo significativo	Tematica	Indicatore	Valore indicatore (n)	Tempi unitari processo				Tempi totali			
					Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	TOTALE (gg)	Fase LAB (gg)	Fase CAMP (gg)	Fase VAL (gg)	TOTALE (gg)
TOTALI assoluti					418582	784643	272165	1475490	0,28	0,53	0,18	1,00
Peso Servizio												

Tabella 10 – Proiezione delle cessazioni per pensionamento

Anno di riferimento	N° pensionati per anno	N° pensionati cumulativo	Decremento costi
2007	1	1	90.323,00
2008	0	1	90.323,00
2009	1	2	180.646,00
2010	1	3	270.969,00
2011	1	4	361.292,00
2012	2	6	541.938,00
2013	1	7	632.261,00
2014	3	10	903.230,00
2015	2	12	1.083.876,00
2016	4	16	1.445.168,00
2017	2	18	1.625.814,00
2018	7	25	2.258.075,00
2019	2	27	2.438.721,00
2020	6	33	2.980.659,00
2021	5	38	3.432.274,00
2022	0	38	3.432.274,00
2023	8	46	4.154.858,00
2024	4	50	4.516.150,00
2025	3	53	4.787.119,00
2026	4	57	5.148.411,00
2027	3	60	5.419.380,00
2028	0	60	5.419.380,00
2029	1	61	5.509.703,00
2030	1	62	5.600.026,00

Tabella 11: Proiezione delle cessazioni per anzianità contributiva

Anno di riferimento	N° pensionati per anno	N° pensionati cumulativo
2002	1	1
2006	1	2
2007	1	3
2008	0	3
2009	1	4
2010	0	4
2011	1	5
2012	3	8
2013	3	11
2014	2	13
2015	1	14
2016	5	19
2017	2	21
2018	5	26
2019	3	29
2020	2	31
2021	2	33
2022	1	34
2023	5	39
2024	3	42
2025	3	45
2026	2	47
2027	3	50
2028	2	52
2029	3	55
2030	0	55

Tabella 10 – Tabella delle Categorie e dei Profili del CCNL Comparto Sanità

Categoria A	Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.	
Declaratorie dei profili attualmente presenti		
Comnesso RA ⁹	Comnesso RA	Declaratorie dei profili previsti in ARPAS Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.
Ausiliario specializzato addetto ai servizi socio-assistenziali RT ¹⁰	Ausiliario specializzato addetto ai servizi socio-assistenziali RT	<u>Profilo non previsto</u>
Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa. L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degeniti , in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.	Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.	

⁹ RA: Ruolo Amministrativo

¹⁰ RT: Ruolo Tecnico



<p>Ausiliario specializzato addetto ai servizi tecnico-economici RT</p>	<p>Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa. L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione</p>	<p>Ausiliario specializzato addetto ai servizi tecnico-economici RT</p>	<p><u>Profilo non previsto</u></p>
<p>Categoria B</p>	<p>Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima</p>		
<p>Declaratorie dei profili attualmente presenti</p>			
<p>Operatore tecnico RT</p>	<p>Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse</p>	<p>Operatore tecnico RT</p>	<p>Declaratorie dei profili previsti in ARPAS Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse</p>
<p>Coadiutore amministrativo RA</p>	<p>Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.</p>	<p>Coadiutore amministrativo RA</p>	<p>Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.</p>

Categoria B – Livello Bs	Appartengono altresì alla Categoria B - nel livello B super (Bs) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.
Operatore tecnico specializzato RT	Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione , relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.
Coadiutore amministrativo esperto RA	Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità , quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica , con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello .
Categoria C	Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Appartengono, altresì, a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e pratiche nonché esperienza professionale e specialistica maturata nel sottostante profilo unitamente a capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.
Declaratorie dei profili attualmente presenti	
Assistente tecnico	Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche , curando la tenuta delle prescritte
Declaratorie dei profili previsti in ARPAS	
Assistente tecnico	Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche , curando la tenuta delle prescritte

<p>RT</p>	<p>documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.</p>	<p>RT</p>	<p>documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.</p>
<p>Operatore tecnico specializzato esperto RT</p>	<p><u>Profilo non presente</u></p>	<p>Operatore tecnico specializzato esperto RT</p>	<p>Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.</p>
<p>Programmatore RT</p>	<p>Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione ;garantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti ; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.</p>	<p>Programmatore RT</p>	<p>Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione ;garantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti ; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.</p>
<p>Assistente amministrativo RA</p>	<p>Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.</p>	<p>Assistente amministrativo RA</p>	<p>Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.</p>

Categoria D	Appartengono a questa categoria i lavoratori che, ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.	
Declaratorie profili attualmente presenti		
Collaboratore professionale sanitario – Infermiere RS ¹¹	DM 739/1994: operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante e dell'iscrizione all'albo professionale è responsabile dell' assistenza generale infermieristica .	Collaboratore professionale sanitario – Infermiere RS <u>Profilo non previsto</u>
Collaboratore professionale sanitario di Tecnico sanitario laboratorio biomedico RS	DM 745/1994: operatore sanitario, in possesso del diploma universitario abilitante, responsabile degli atti di sua competenza, che svolge attività di laboratorio di analisi e di ricerca relative ad analisi biomediche e biotecnologiche ed in particolare di biochimica, di microbiologia e virologia, di farmacotossicologia, di immunologia, di patologia clinica, di ematologia, di citologia e di istopatologia .	Collaboratore professionale sanitario di Tecnico sanitario laboratorio biomedico RS <u>Profilo non previsto</u>
Collaboratore professionale sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro RS	DM 58/1997: operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante, è responsabile, nell'ambito delle proprie competenze, di tutte le attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene di sanità pubblica e veterinaria . Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, operante nei servizi con compiti ispettivi e di vigilanza è, nei limiti delle proprie attribuzioni, ufficiale di polizia giudiziaria; svolge attività istruttoria, finalizzata al rilascio di autorizzazioni o di nulla osta tecnico sanitari	Collaboratore professionale sanitario – Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro RS <u>Profilo non previsto</u>

¹¹ RS: Ruolo Sanitario



per attività soggette a controllo.	
<p>Collaboratore tecnico professionale RT</p>	<p>Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>
<p>Collaboratore amministrativo professionale RA</p>	<p>Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>

<p>Categoria D – Livello Ds</p>	<p>Appartengono altresì alla categoria D - nel livello economico D super (Ds) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente: autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti; ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane; coordinamento di attività didattica; iniziative di programmazione e proposta.</p>	<p>Collaborator e professional e sanitario esperto – Tecnico sanitario di laboratorio biomedico</p> <p>RS</p>	<p>Collaborator e professional e sanitario esperto – Tecnico sanitario di laboratorio biomedico</p> <p>RS</p>	<p><u>Profilo non previsto</u></p>
<p>Collaborator e tecnico – professional e esperto</p> <p>RT</p>	<p>Programma, nell'ambito dell'attività di organizzazione dei servizi sanitari la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale medesimo. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell'ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.</p>	<p>Collaborator e tecnico – professional e esperto</p> <p>RT</p>	<p>Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito ; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicurata, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni ; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>	<p>Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito ; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicurata, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni ; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>

<p>Collaborator e amministrati vo - professiona l e esperto RA</p>	<p>Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>	<p>Collaborator e amministrativ o - professiona l e esperto RA</p>	<p>Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.</p>
--	---	--	---

ALLEGATO 2

Per quanto attiene alla Struttura centrale, a monte del percorso di definizione della dotazione organica di ciascuna struttura organizzativa (Direzione, Servizio, Ufficio) è stata impostata una **prima ipotesi di dotazione di personale per ciascuna struttura organizzativa**. Come detto nel Capitolo 1, la stima della dotazione organica, complessiva e per singola struttura organizzativa, relativa ai Dipartimenti provinciali e specialistici è stata determinata con una metodologia di calcolo che si basa sui fattori di pressione ambientale.

Per tutte le strutture organizzative agenziali, a partire dalle **attività presidiate elencate nel Modello organizzativo allegato al Regolamento generale e di organizzazione**, si è proceduto ad analizzare le attività presidiate per singola struttura. Tale analisi in particolare si è focalizzata sull'extrapolazione degli aspetti di rilievo che determinano gli insiemi dei requisiti professionali e culturali della dotazione organica. L'analisi ha portato quindi a raggruppare le diverse **attività per tipologie omogenee**.

Per ciascuna tipologia di attività omogenee è stata fatta una **stima ponderale in termini di percentuale** di tempo. Per esempio, se le tipologie di attività da espletare in un certo Servizio erano 5 è stata attribuita a ciascuna tipologia la percentuale di tempo stimata necessaria su base 100 ad espletare le attività ivi comprese.

Il passaggio successivo è stato quello di individuare per ciascuna tipologia di attività i **profili professionali (skill) necessari** ad espletarle, profili intesi in senso strettamente tecnico, considerando il livello della prestazione richiesta (semplice, complessa), lo skill culturale e professionale attinente per livello e per output definito.

I passaggi appena descritti hanno permesso di rivedere la prima ipotesi stimata di dotazione per ciascuna struttura, in particolare di quelle della Struttura centrale. L'analisi è stata completata tenendo presenti quelle attività connesse ai ruoli funzionali all'organizzazione della struttura (es: attività di coordinamento). La **revisione delle stime**, e dei profili professionali, è stata continua, alla luce degli elementi conoscitivi che via via si sono aggiunti come lo studio dei processi operativi primari¹² (ancora in corso) e la definizione dei carichi di lavoro che da tale studio deriva (vd. Capitolo 1). La revisione delle stime ha portato inoltre a riesaminare anche il Modello organizzativo, per esempio con accorpamenti o cancellazioni di alcune strutture, secondo criteri oggettivi di ordine puramente qualitativo e quantitativo.

Il lavoro è proseguito con la verifica della **corrispondenza dei profili professionali individuati con quelli definiti nei contratti applicabili**.

Per ogni struttura esaminata, ove è stato possibile, si è operata una **verifica della correttezza dell'esito del lavoro**, incrociando l'analisi fatta con altri elementi di studio più circostanziati, anche derivanti da altri progetti o altre fonti di informazione.

¹² I processi primari sono quei processi che non possono essere in alcun modo ridotti, eliminati o rinviati e che costituiscono l'ossatura operativa, coincidono con quelle attività che realizzano primariamente lo scopo dell'Agenzia.