

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

**SEZIONE 3.3 - “LA CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE, I FABBISOGNI DI PERSONALE
E LA LORO PROGRAMMAZIONE IN COERENZA CON I VIGENTI VINCOLI DI SPESA.”**

(PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE E DOTAZIONE ORGANICA - TRIENNIO 2026/2028)

3.3.1. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La sezione 3.3 del PIAO - *Piano triennale dei fabbisogni di personale* - è il documento programmatico per la programmazione e 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. In particolare, la predisposizione del Piano richiede un'analisi di tipo quantitativo, riferita alla consistenza numerica necessaria per assolvere alla *mission* dell'Amministrazione, alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della Pubblica Amministrazione.

Il presente documento è redatto in conformità alla programmazione del fabbisogno del personale della Regione Autonoma della Sardegna – che costituisce atto di indirizzo per gli Enti e le Agenzie del sistema Regione, v. Delib.G.R. n. 38/18 del 16.7.2025), alle “Indicazioni operative” (prot. n. 7845 del 19/02/2025) e alla “Circolare n. 32” (prot. 41806 del 25/11/2025) della Direzione Generale del Personale e Riforma della Regione.

La suddetta programmazione riveste ulteriore e maggiore importanza nel momento attuale, caratterizzato da un percorso di riorganizzazione dell'Agenzia e di revisione dell'organigramma (nelle more di un intervento legislativo di armonizzazione fra la legge istitutiva dell'ente - L.R. 6/2006, la normativa di riferimento sull'organizzazione degli uffici del Sistema Regione - L.R. 31/1998 e quella relativa al Sistema nazionale a rete per la protezione dell'Ambiente SNPA - L. 132/2016) e dalla recente confluenza del personale–dirigenziale e non dirigenziale – nel “Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Amministrazione, degli enti, istituti, aziende e agenzie regionali della Regione Sardegna” del 15 maggio 2001 e ss.mm.ii”.

La programmazione della presente annualità e del triennio di riferimento è inoltre improntata a un complesso lavoro di organizzazione delle attività e dei molteplici mandati di cui l'ente è investito per il tramite dei programmi operativi regionali e per i quali necessita di competenze multidisciplinari di elevato profilo tecnico-scientifico.

3.3.2. QUADRO NORMATIVO

Con riferimento ai principali vincoli giuridici e finanziari, anche relativi alla quantificazione delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili, il presente documento è redatto in coerenza con:

- l'art. 15 della L.R. n. 31/1998, che prevede in particolare al comma 2 che *“il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali e ne prevede la ripartizione tra le direzioni generali in modo funzionale al conseguimento degli obiettivi dell'azione di governo;”*
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, che prevede che ciascuna amministrazione indichi *“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;”

- l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, 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» che prevede l'adozione del documento programmatico triennale denominato “Piano Integrato di Attività e Organizzazione”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione»;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, di cui al D.M. 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018, in attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, laddove si dispone che il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con la programmazione generale dell'ente e con gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di servizi sempre migliori alla collettività;
- il D.Lgs. n. 75/2017 che all'art. 4, riscrivendo il già citato art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento al comma 3, supera il tradizionale concetto di dotazione organica;
- la Legge n. 207/2024 (commi 126 e 127) che prevede che in tutte le amministrazioni i costi ed i risparmi determinati, rispettivamente, dalla mobilità volontaria in entrata ed in uscita, devono essere inseriti nella determinazione delle capacità assunzionali.
- il D.L. 25/2025 che ha introdotto il comma 2 bis all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, che prevede che “a decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni (...) destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali (impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale) e le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle già menzionate procedure sono destinate ai concorsi (...);

In riferimento ai vincoli in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale:

- Art. 1, comma 557, legge 296/2006 e ss.mm.ii., in base al quale gli enti soggetti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- Art. 1, comma 557 bis, che specifica che ai fini dell'applicazione del comma 557 costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto

2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

- Art. 1, comma 557 quater, che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima e quindi al triennio 2011/2013.

In tema di capacità assunzionale:

- art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, così come modificato dall'art. 14bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che prevede:
 - che il turn-over a partire dall'anno 2018, e quindi anche per l'anno 2025, è fissato nella misura del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente (comma 5);
 - che ai fini assunzionali possono essere utilizzati i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente che non sono state già utilizzate per finanziare nuove assunzioni (comma 5). Il quinquennio precedente cui si fa riferimento nel presente Piano è quello 2021/2025, nella misura annualmente fissata dal legislatore;
 - che i limiti assunzionali, di cui al medesimo art. 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, di cui alla L. 68/99, ai fini della copertura delle quote d'obbligo (comma 6);

Oltre ai suddetti vincoli specifici, il legislatore ha posto una serie di vincoli assoluti, per cui non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

- a) non hanno proceduto all'adozione della sezione 3.3 del PIAO - Piano triennale dei fabbisogni di personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle Linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo, ai sensi del combinato disposto dai rimodulati commi 2, 3 e 6 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (a seguito della sua riscrittura ad opera dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017);
- b) non hanno provveduto a comunicare il già menzionato Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica, comunicazione da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001);
- c) non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);
- d) non hanno adottato il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e) non hanno adottato il Piano triennale delle azioni positive (art. 48, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 198/2006);
- f) non hanno verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti prima dell'avvio di procedure

concorsuali e di nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001);

In relazione a quanto sopra, l'Agenzia ha ottemperato a tutte le predette disposizioni, posto che:

- a) con le determinazioni della Direttrice Generale n. 905 del 06/06/2025 e n. 1173 del 11/07/2025 è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale del triennio 2025-2027 dell'Agenzia, inteso come aggiornamento della Sezione 3.3 del PIAO 2025 – 2027;
- b) si è proceduto a trasmettere il documento di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 tramite il sistema SICO al Dipartimento della funzione pubblica;
- c) nell'ambito del presente atto è effettuata la ricognizione in ordine all'assenza di eccedenze/esuberi, come riscontrabile dalle carenze di seguito rappresentate;
- d) con Determinazione della Direttrice Generale n. 73/2026 del 27/01/2026 si è proceduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) comprensivo della sezione 2.2 "Performance";
- e) su proposta del Comitato Unico di Garanzia (Deliberazione n.1 del 17/01/2025) è stato approvato il "Piano delle azioni positive" in materia di pari opportunità per il triennio 2025/2027 inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui alla Determinazione della Direttrice Generale n. 190/2025 del 30/01/2025;
- f) preliminarmente all'avvio di ciascuna procedura di reclutamento, l'Agenzia ha verificato l'esistenza/assenza di personale pubblico in disponibilità attraverso la procedura di cui all'art. 34bis, D.Lgs. n. 165/2001;

3.3.3. CALCOLO DEL TETTO DI SPESA

L'obbligo di riduzione della spesa di personale a decorrere dal 2014, disposto dall'art. 1, comma 557quater della Legge 296/2006, impone il contenimento della spesa per il personale entro il valore medio del triennio 2011/2013. La spesa per il personale sostenuta da ARPAS nell'anno 2025 ammonta a € 19.052.356,70 e ricade entro il limite suddetto, la cui determinazione è rappresentata nell'**Allegato A** e nella seguente tabella di sintesi:

DESCRIZIONE	TETTO DI SPESA				2025
	2011	2012	2013	MEDIA	
Spese macroaggregato 101	19.674.391,38	19.517.608,09	19.223.130,77	19.471.710,08	28.248.462,10
Spese macroaggregato 103	73.484,85	109.694,88	179.478,00	120.885,91	244.955,29
Irap macroaggregato 102	1.080.381,65	1.299.169,44	1.183.376,74	1.187.642,61	1.440.086,95
Altre spese da specificare:	86.200,00	79.407,81	55.295,60	73.634,47	84.274,43
A - Totale spese di personale	20.914.457,88	21.005.880,22	20.641.281,11	20.853.873,07	30.017.778,77

B - Componenti escluse	758.340,35	867.046,95	924.640,38	850.009,23	-10.965.422,07
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	20.156.117,52	20.138.833,26	19.716.640,73	20.003.863,84	19.052.356,70

Totale Spesa per il personale 2025 (al netto delle componenti da dedurre)	19.052.356,70
Spesa media triennio 2011/2012/2013	20.003.863,84
differenza	951.507,14

Il dato sopra riportato evidenzia come allo stato attuale sia consentita l'assunzione di nuove unità entro la suddetta capacità di spesa, oltre le economie delle cessazioni e comunque al di sotto della capacità di seguito illustrata e impegnata.

3.3.4. CONSISTENZA DEL PERSONALE DELL'ARPAS al 31/12/2025

PERSONALE DIPENDENTE

Al 31 dicembre 2025 il personale dipendente dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna ammonta a 334 unità a tempo indeterminato e nessuna unità a tempo determinato (ad eccezione del personale afferente a progetti etero finanziati – escluso dai limiti ex art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 - di cui si darà contezza nel successivo paragrafo 3.3.6), secondo la seguente suddivisione per genere e categoria:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	di cui in comando OUT ¹	di cui in comando IN
A	0	1	1	0	0
B	13	13	26	1	0
C	37	42	79	0	1
D	109	119	228	6	0
Totale	159	175	334	7	1

Tra le unità a tempo indeterminato sono ricomprese anche quelle in regime di assegnazione/riassegnazione presso le amministrazioni facenti parte del Sistema Regione e in regime di comando/distacco presso altre pubbliche amministrazioni. Ugualmente è ricompresa un'unità di personale in assegnazione in ingresso a tempo indeterminato.

La consistenza del personale è in leggero aumento rispetto all'anno precedente, confermando il trend dell'ultimo triennio contraddistinto da un consistente processo di reclutamento (che ha permesso inoltre di abbassare l'età media da 52,68 anni a 52,05 anni in un'unica annualità), ma risultano ancora forti carenze, come desumibile dal confronto con la dotazione organica di cui alla determinazione n. 472/2018 del 16/04/2018:

¹ Con il termine comando (in e out) si intendono anche assegnazioni, riassegnazioni, distacchi e aspettative politiche.

Personale non dirigente	Dotazione organica	Personale al 31/12/2025	di cui in comando OUT	di cui in comando IN	scoperture
Categoria A	5	1	0	0	4
Categoria B	34	26	1	0	8
Categoria C	85	79	0	1	6
Categoria D	327	228	5	0	99
Totale	451	334	6	1	117

Con la L.R. 21/2018 è stato istituito il Ruolo Unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale e con la DG 59/21 del 04 dicembre 2018 sono state indicate le linee guida per una prima applicazione. Nelle more di una revisione della parte giuridica del CCRL per “rideterminare le declaratorie ed i profili (o famiglie) professionali riconducibili a ciascuna area, con la descrizione dell’insieme dei requisiti indispensabili per l’inquadramento delle diverse figure professionali riconducibili ad ognuna, considerando le competenze professionali caratterizzanti ogni profilo, nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali” (come disposto dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 35/60 del 22/11/2022) e/o della Contrattazione Integrativa Decentrata, l’ARPAS mantiene la suddivisione per profili, ad uso interno ed assicurativo (Inail), in continuità con la precedente disciplina:

Categoria/Profilo	DONNE	UOMINI	TOTALE
Categoria A	0	1	1
Amministrativo	0	1	1
Categoria B	13	13	26
Amministrativo	9	7	16
Tecnico	4	6	10
Categoria C	37	42	79
Amministrativo	17	7	24
Tecnico	20	35	55
Categoria D	109	119	228
Amministrativo	21	9	30
Tecnico	88	110	198
Totale	159	175	334

PERSONALE DIRIGENTE

Personale Dirigente	Personale al 31/12/2025	di cui art. 28 comma 4 bis	di cui in comando OUT	di cui in comando IN
Direttore Generale (TD art. 29 LR 31/98)	1	0	0	0
Dirigente di Servizio	23	0	1	0
Dirigente Tempo Determinato	1	1	0	0
Dirigente Ispettore	0	0	0	0
Totale	25	1	1	0

Al 31 dicembre 2025 il personale dirigente dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Sardegna ammonta a 23 unità a tempo indeterminato e un’unità a tempo determinato (art. 28 comma 4 bis L.R. 31/1998). L’attuale organigramma dell’ARPAS (di cui alla determinazione n. 51 del 20/01/2025) prevede n. 24 servizi e relative posizioni dirigenziali, di cui 23 coperte da dirigenti di ruolo di ARPAS a tempo indeterminato, 1 posizione coperta ad interim e una coperta da un funzionario facente funzioni a tempo determinato ai sensi dell’art. 28 comma 4 bis L.R. 31/1998, oltre alla posizione apicale coperta dalla Direttrice Generale con contratto a tempo determinato (art. 29 L.R. 31/1998).

Nell’organigramma ARPAS non sono presenti Unità di Progetto e Uffici Speciali e non è presente alcun dirigente in attesa di incarico o con qualifica di Dirigente Ispettore.

È presente un dirigente in riassegnazione temporanea OUT nel Sistema Regione e nessun dirigente in comando/riassegnazione IN.

In conclusione, stanti le citate scoperture, risulta accertata la non sussistenza di soprannumerarietà ovvero la non eccedenza di personale, ai sensi dei già citati artt. 6 e 33 D.Lgs. n. 165/2001 sia per il personale dipendente che per il personale dirigente.

3.3.5. STATO DI ATTUAZIONE PIANO 2025-2027

Con le determinazioni della Direttrice Generale n. 905 del 06/06/2025 e n. 1173 del 11/07/2025 è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale del triennio 2025-2027 dell'Agazia, che è stato sottoposto al controllo preventivo di legittimità e di merito dell'Assessorato regionale competente in materia di personale ai sensi degli artt. 3 e 4 L.R. 15 maggio 1995, n. 14, che ha rilasciato il relativo nulla osta con nota di cui al prot. RAS n. 4237 del 4 agosto 2025. Successivamente il suddetto Piano è stato oggetto di variazione compensativa interna (a invarianza di spesa, sia in termini economici finanziari sia di capacità assunzionale) con determinazione n. 2142 del 19/11/2025, inviata alla Direzione Generale dell'Assessorato degli Affari generali, personale e riforma della Regione Sardegna con nota di cui al prot. 43156 del 25/11/2025.

La confluenza dell'Agazia nel comparto regionale con la conseguente applicazione al personale dirigente e non dirigente della parte economica dei "Contratti Collettivi Regionali di Lavoro dell'Amministrazione, degli enti, istituti, aziende e agenzie regionali" e contestuale disapplicazione dei precedenti Contratti Collettivi, ha comportato una revisione della capacità assunzionale prevista nel precedente Piano, di cui si è opportunamente tenuto conto nel presente documento, come peraltro indicato nelle raccomandazioni generali espresse nel parere assessoriale (prot. RAS n. 1862 del 09/05/2024).

A tal fine si precisa che la determinazione del costo annuo lordo di ciascuna unità – in entrata e in uscita - è stata calcolata per l'annualità 2025 con la seguente modalità:

- per il personale non dirigente: come sommatoria della "*retribuzione tabellare della posizione economica iniziale (1° livello retributivo) + indennità di amministrazione + oneri contributivi + IRAP*" e senza computare la eventuale parte accessoria. In sede di prima applicazione, per il calcolo degli oneri contributivi si è proceduto ad applicare la percentuale media del personale dell'Agazia nel triennio 2022/2024, con la previsione di aggiornare tale dato sulla base delle mutate condizioni a coprire i maggiori oneri da sostenere, in particolar modo per le iscrizioni al Fondo per l'integrazione del trattamento di quiescenza (FITQ) come applicabile ex L.R. 22 novembre 2021 n.21 secondo la quale il contributo a carico dell'amministrazione viene incrementato al 3,5%.
- per il personale dirigente: come sommatoria della "*retribuzione tabellare + posizione accessoria fissa e variabile + oneri contributivi + IRAP*". In sede di prima applicazione, per il calcolo degli oneri contributivi si è proceduto ad applicare la percentuale media del personale dell'Agazia nel triennio 2022/2024, con la previsione di aggiornare tale dato sulla base delle mutate condizioni a coprire i maggiori oneri da sostenere.

Come precisato nella pianificazione precedente, per l'annualità 2026 e in generale per il triennio 2026/2028 la determinazione del costo annuo lordo è stata rivista in aumento a fronte dei maggiori oneri, in particolar modo per le iscrizioni del nuovo personale al Fondo per l'integrazione del trattamento di quiescenza (FITQ).

In linea generale, tale spesa va interpretata quale spesa annuale, secondo una interpretazione avvalorata da due note circolari successive del Dipartimento della Funzione Pubblica (del 18 ottobre 2010 e del 22 febbraio 2011) le quali precisano che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati "sempre su dodici mesi", a prescindere dalla data di cessazione o assunzione dal servizio e della spesa effettivamente sostenuta.

In aderenza all'orientamento consolidato, la capacità assunzionale "impegnata" negli anni precedenti per nuove assunzioni, le cui procedure in parte sono state avviate ma non sono ancora concluse, va ricompresa nei cosiddetti "resti assunzionali", ai fini di una migliore rappresentazione delle dinamiche finanziarie, sia per il personale non dirigente che per quello dirigenziale.

Rispetto alla programmazione 2025-2027 del precedente piano assunzionale, il processo di reclutamento è stato realizzato in misura parziale, con una discrepanza dovuta alle tempistiche necessarie per lo svolgimento delle procedure concorsuali e alla difficoltà generale riscontrata dalla Pubblica Amministrazione in termini di attrattività e competitività, che si rappresenta analiticamente nei seguenti paragrafi di dettaglio:

PERSONALE DIPENDENTE

Le assunzioni effettuate a valere sulla programmazione 2025 del precedente Piano sono state pari a 29 unità con la seguente suddivisione:

ASSUNZIONI A CARICO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025			
CATEGORIA	UNITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
A	0	37.776,07	0,00
B	1	40.760,48	0,00 (esente L. 68/199)
C	11	47.537,95	522.917,48
D	17	52.904,28	899.372,77
TOTALE	29		1.422.290,25

Lo stesso piano di attuazione viene riproposto nella seguente tabella, per restituire una comparazione rispetto alla programmazione riportata nel Piano 2025/2027 (come modificato dalla variazione compensativa di cui alla Determinazione n. 2142 del 19/11/2025):

CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025/2027					1.957.877,32
CATEGORIA	DESCRIZIONE	Unità 2025 previste	Unità 2025 effettive	Capacità assunzionale prevista 2025	Capacità assunzionale effettiva 2025
A	-	0	0	0,00	0,00
B	Collocamento mirato ASPAL (L.68/99)	4	1	fuori capacità assunzionale	fuori capacità assunzionale
C	Concorso, mobilità, scorrimento graduatoria	12	11	570.455,43	522.917,48
D	Concorso Informatici ARPAS	2	2	105.808,56	105.808,56
D	Concorso Meteorologo ARPAS	2	1	105.808,56	52.904,28
D	Concorso, mobilità, scorrimento graduatoria	3	4	158.712,84	211.617,12
D	Stabilizzazioni Legge n. 74/2023	10	10	529.042,81	529.042,81
TOTALE		33	29	1.469.828,20	1.422.290,25
				RESTI 2025	535.587,07

Le assunzioni riportate sono state effettuate con le seguenti modalità:

- n. 10 assunzioni tramite le procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito con L. 21 giugno 2023, n. 74;
- n. 16 assunzioni tramite concorso pubblico o scorrimento di graduatorie di altri enti (ai sensi dell'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003) di cui:
 - o n. 1 unità tramite avviamento a selezione di cui alla Legge n. 68 del 1999;
 - o n. 7 unità tramite concorso pubblico ARPAS;
 - o n. 8 unità tramite scorrimento delle graduatorie dell'Agenzia LAORE;
- n. 3 assunzioni tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art. 38 bis della L.R. 31 del 1998.

Nel corso del 2025 sono, invece, intervenute **15 cessazioni** che hanno prodotto economie per un importo totale pari a euro 777.465,22 come riportate nella seguente tabella:

CATEGORIA	UNITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
A	0	37.776,07	0,00
B	0	40.760,48	0,00
C	3	47.537,95	142.613,86
D	12	52.904,28	634.851,37
TOTALE	15		777.465,22

Conseguentemente il budget di capacità assunzionale per il 2026 e il triennio 2026/2028 è il seguente:

DESCRIZIONE		IMPORTO
A	Resti quinquennio	535.587,07
B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	777.465,22
C (A+B)	Budget 2026/2028	1.313.052,29

PERSONALE DIRIGENTE

A seguito del parere favorevole della Giunta Regionale con la Deliberazione n. 46/9 del 22 dicembre 2023 e della Deliberazione della Corte dei conti n. 7/2024/CCR del 24 gennaio 2024, in data 31 gennaio 2024 è stato sottoscritto l'Accordo di Confluenza del personale Dirigente dell'Agenzia nel Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Amministrazione Regionale con decorrenza 1° gennaio 2024.

Come già accennato, con le determinazioni della Direttrice Generale n. 905 del 06/06/2025 e n. 1173 del 11/07/2025, è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale del triennio 2025/2027 che prevedeva l'assunzione di n. 2 unità personale con qualifica dirigenziale ed effettivamente inserite in altrettante strutture laboratoristiche dell'Agenzia:

Capacità assunzionale 2025					1.946.687,51
CATEGORIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Unità 2025 previste	Unità 2025 effettive	Capacità assunzionale prevista 2025	Capacità assunzionale EFFETTIVA 2025
Dirigente	Scorrimento Graduatoria ARPAS	2	2	300.693,61	300.693,61
TOTALE		2	2	300.693,61	300.693,61
RESTI 2025					1.645.993,90

Nel corso del 2025 non sono intervenute cessazioni nel personale con qualifica dirigenziale. Come già anticipato si registra, invece, un'unità in riassegnazione temporanea ad altro ente del Sistema Regione, ai sensi dell'articolo 21, comma 3, della legge regionale 21 giugno 2021 n. 10.

Conseguentemente il budget di capacità assunzionale del personale dirigenziale per il 2026 e il triennio 2026/2028 è il seguente:

DESCRIZIONE		IMPORTO
A	Resti quinquennio	1.645.993,90
B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	0,00
C (A+B)	Budget	1.645.993,90

RIMODULAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In considerazione delle attività multidisciplinari dell’Agenzia, delle priorità strategiche indicate dal programma di governo Regionale e dalle attività del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell’Ambiente (SNPA), e vista la persistente carenza di organico del personale dipendente (con una scopertura pari a 117 unità), al fine di rispondere con miglior efficienza agli obiettivi attribuiti all’Agenzia, con la presente programmazione si procede a rimodulare la capacità assunzionale dell’amministrazione a favore del personale non dirigente, a invarianza di spesa e senza maggiori oneri per la finanza pubblica, secondo il seguente prospetto:

Categoria	Capacità assunzionale al 31.12.2025	Variazione	Capacità assunzionale al 01.01.2026
Personale dipendente	1.313.052,29	+ 1.295.993,90	2.609.046,19
Personale dirigente	1.645.993,90	-1.295.993,90	350.000,00
Totale	2.959.046,19	0,00	2.959.046,19

Tale rimodulazione è peraltro propedeutica alla futura riorganizzazione dell’Agenzia che, dopo l’applicazione del Contratto Regionale di Lavoro, è interessata dalla revisione della Legge istitutiva e dalla riorganizzazione dei propri uffici secondo i dettami della L.R. n. 31 del 1998.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE DISPONIBILE E CESSIONE AL SISTEMA REGIONE

La limitata capacità finanziaria dell’ente, congiuntamente all’obbligo di riduzione della spesa del personale - come disposto dall’art. 1, comma 557quater della Legge 296/2006 – non consentono all’Agenzia di utilizzare totalmente la capacità assunzionale disponibile, come sopra riportata. Un’ulteriore contrazione delle assunzioni perfezionabili a programmazione vigente è invece relativa al costo² sostenuto per il personale in *riassegnazione temporanea presso altre Amministrazioni* del Sistema Regione - ai sensi dell’art. 21 comma 3 della L.R. n. 10/2021 – per un importo totale pari a € 419.425,11 così suddivisi a bilancio:

Capitolo	Definizione	Macro Agg	Stanziamiento 2026
SC1A.1400	Stip.Pers.Asse.Tempo	101	205.328,52
SC1A.1401	Contr.eff.PersAssTem	101	94.106,17

² Ai sensi della L.R. n. 12 del 8 maggio 2025 “l’intero trattamento retributivo fisso ed accessorio spettante al personale in posizione di riassegnazione (...) rimane a carico dell’amministrazione del sistema Regione di provenienza e non si dà luogo a rimborso”.

SC1A.1402	IRAP.pers.Ass.Temp	102	23.279,57
SC1A.1403	Indenn.Dip.Ass.Temp.	101	96.710,85
Totale			419.425,11

Pertanto al fine di perseguire l'interesse pubblico e ottimizzare le risorse a disposizione, si intende procedere alla cessione di parte della capacità assunzionale ad altri enti e agenzie del Sistema Regione per agevolare la definitiva cessione del contratto del personale interessato, come peraltro previsto dal PIAO della Regione Autonoma della Sardegna – che costituisce atto di indirizzo per l'intero Sistema Regione – nell'ottica di una gestione unitaria della capacità assunzionale e nel rispetto dei limiti complessivi di spesa per il personale.

A tal fine è stata definita la cessione di quota parte della capacità assunzionale all'Istituto Superiore Regionale Etnografico (ISRE), ente di cui all'art. 1 comma 2 della L.R. n. 31 del 1998, per un importo pari a € 54.621,51, come da Intesa approvata con Determinazione della Direttrice Generale n. 334 del 24/02/2026 e sottoscritta tra le parti in pari data.

Ad esito di tale accordo, pertanto, la capacità assunzionale dell'ARPAS ha subito una variazione in diminuzione come riportata nella seguente tabella di sintesi, che rappresenta la base di calcolo per la programmazione del triennio 2026/2028:

Categoria	Capacità assunzionale al 01.01.2026	Variazione per cessione capacità assunzionale 2026	Capacità assunzionale post variazione
Personale dipendente	2.609.046,19	- 54.621,51	2.554.424,68
Personale dirigente	350.000,00	0,00	350.000,00
Totale	2.959.046,19		2.904.424,68

In conseguenza delle due suddette variazioni, il budget della capacità assunzionale per il 2026 e il triennio 2026/2028 è il seguente:

PERSONALE DIPENDENTE

DESCRIZIONE		IMPORTO
A	Resti quinquennio	535.587,07
B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	777.465,22
C	Incremento per rimodulazione	1.295.993,90
D	Decremento per cessione a ISRE	54.621,51
E (A+B+C-D)	Budget 2026/2028	2.554.424,68

PERSONALE DIRIGENTE

DESCRIZIONE		IMPORTO
A	Resti quinquennio	1.645.993,90
B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	0,00
C	Decremento per rimodulazione	1.295.993,90
D (A+B-C)	Budget	350.000,00

3.3.6. FABBISOGNI RILEVATI E STRATEGIE DI COPERTURA

PERSONALE DIPENDENTE

Anche a seguito del percorso di parziale riorganizzazione e razionalizzazione delle strutture, dall'analisi compiuta sussistono rilevanti carenze d'organico, necessarie a far fronte ai mandati istituzionali dell'Agenzia in coerenza con il quadro normativo di riferimento, sulla base dell'articolazione operativa di cui all'attuale Catalogo SNPA 2025 di recente approvazione. L'elemento portante è rappresentato, infatti, dalla programmazione del fabbisogno del personale nel medio-lungo termine in coerenza con l'introduzione dei LEPTA, intesi come strumento standard di riferimento per lo sviluppo della pianificazione pluriennale.

La necessità di integrazione dell'organico, al fine di renderlo adeguato all'assolvimento dei mandati istituzionali dell'Agenzia, permane su due linee direttrici:

- a) la significativa carenza numerica di unità lavorative (di categoria C e D) cui corrisponde una ridotta capacità di presidio del territorio, con carenze geografiche sulle quali lo stesso presidio resta abbondantemente al di sotto della soglia minima;
- b) l'altrettanto importante carenza di tipo tecnico specialistico, rispetto a quanto previsto dalla normativa di settore e dalle competenze richieste.

Per quanto concerne l'area tecnica le priorità concernono: siti contaminati, progetti di bonifica, sistemi di ambientalizzazione di insediamenti industriali, trattamento e recupero rifiuti; Autorizzazioni Integrate Ambientali (A.I.A.), Rischi Incidenti Rilevanti (R.I.R.); Valutazioni Impatto Ambientale (V.I.A.), Valutazioni Ambientali Strategiche (V.A.S.), monitoraggio ecosistemi acquatici e terrestri; assetto idrogeologico, idrologia e modellazione idrologica; telerilevamento (Remote Sensing) e GIS; conduzione delle attività analitiche e delle procedure di accreditamento; inquinamento atmosferico e gestione reti monitoraggio atmosferico; agenti fisici; gestione del sistema di qualità; gestione di sistemi informatici e relative reti. E si evidenziano pertanto carenze di personale ad alta specializzazione necessarie per implementare:

- ✓ le attività relative ai controlli, ispezioni ed attività istruttorie riferite agli impianti con Autorizzazione Integrata Ambientale e Autorizzazione Unica Ambientale;
- ✓ le attività di monitoraggio delle acque su segmenti altamente specialistici;
- ✓ le attività di controllo e valutazione dei siti contaminati;
- ✓ le attività analitiche di laboratorio;
- ✓ le attività di controllo e valutazione relative agli agenti fisici;

Per quanto concerne l'area amministrativa, si evidenziano le carenze relative a:

- ✓ attività di natura contabile e finanziaria, con competenze specifiche nel campo dell'armonizzazione dei sistemi contabili ai sensi del D. Lgs. n. 118/2011 e della rendicontazione dei progetti finanziati con fondi comunitari e statali;
- ✓ attività afferenti alla progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici ai sensi del D. Lgs. n. 36/2023
- ✓ attività di supporto generico (protocollazione, etc.);

In ogni caso la programmazione dei fabbisogni di personale terrà conto delle particolari situazioni che potrebbero determinarsi nel tempo e pertanto si dovrà procedere ad una verifica e ad un'eventuale sua modificazione e rimodulazione, anche in relazione al mutare degli obiettivi e delle priorità dell'amministrazione.

Considerati gli stretti margini d'azione, legati soprattutto alla capienza degli stanziamenti previsti a bilancio e all'importo del contributo di funzionamento erogato dall'Amministrazione Regionale, è fondamentale valutare attentamente le esigenze funzionali e definire le priorità generali in termini di acquisizione di personale.

La programmazione del triennio 2026/2028 prevede l'assunzione di 29 unità di personale nel 2026:

- 3 unità di categoria B – profilo amministrativo - anche al fine di coprire le quote d'obbligo di cui alla L. 68/1999;
- 8 unità di categoria C, con profilo amministrativo contabile e/o tecnico attraverso procedure di mobilità e/o scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti e/o tramite concorso pubblico;
- 3 unità di categoria D con profilo amministrativo tramite mobilità ai sensi dell'art. 38 bis e dell'art. 39 della L.R. 13 novembre 1998 n. 31;
- 1 unità di categoria D con profilo tecnico attraverso una procedura di stabilizzazione ai sensi del D.L. n° 44/2023, convertito nella Legge n° 74/2023 all'art. 3, comma 5;
- 14 unità di categoria D, principalmente con profilo tecnico, attraverso procedure di mobilità e/o scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti e/o tramite concorso pubblico;

con una previsione di impegno sulla capacità assunzionale come rappresentato nella seguente tabella:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2026-2027-2028					2.554.424,68	1.209.427,71	1.209.427,71
CAT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Unità 2026	Unità 2027	Unità 2028	C.A. prevista 2026	C.A. prevista 2027	C.A. prevista 2028
A	-	0	0	0	0,00	0,00	0,00
B	Collocamento mirato L.68/99 - ASPAL	3	0	0	fuori capacità assunzionale	fuori capacità assunzionale	fuori capacità assunzionale
C	Mobilità, concorso pubblico, scorrimento graduatoria	8	0	0	383.847,10	0,00	0,00
D	Concorso Funzionario – Tecnico Ambientale	3	0	0	160.191,65	0,00	0,00
D	Stabilizzazioni Legge n. 74/2023	1	0	0	53.397,22	0,00	0,00
D	Mobilità, concorso pubblico, scorrimento graduatoria	14	0	0	747.561,02	0,00	0,00
TOTALE		29	0	0	1.344.996,98	0,00	0,00
				RESTI	1.209.427,71	1.209.427,71	1.209.427,71

CESSAZIONI TRIENNIO 2026-2028

Ai sensi della normativa vigente, nel triennio di riferimento sono previste cessazioni - per limiti ordinamentali - per 33 unità, di cui 31 tra il personale dipendente e 2 tra il personale dirigente, secondo la tabella riepilogativa allegata – [Allegato B](#).

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

La strategia di acquisizione delle competenze necessarie si esplicita prioritariamente, come da previsioni normative, tramite ricorso alla procedura di mobilità volontaria e al pubblico concorso – qualora compatibile con le tempistiche – e successivamente tramite lo scorrimento di graduatorie vigenti. A tal proposito, ai sensi dell’art. 7 comma 6 L.R. n. 1/2023 (legge di stabilità 2023), l’Amministrazione regionale e gli Enti del sistema Regione assumono il personale prioritariamente attingendo dalle graduatorie in corso di vigenza. Al riguardo si rappresenta che, come già indicato dalla Giunta regionale nella Delibera n. 18/35 del 10.06.2022 (P.T.F.P. 2022-2024), si dovrà dare priorità alle graduatorie approvate nell’ambito del sistema Regione, procedendo, prioritariamente in piena e prevalente coerenza al profilo professionale ricercato, a parità di categoria e regime giuridico (tempo pieno e tempo parziale), e comunque nei limiti di validità temporale della graduatoria.

Per quanto riguarda le procedure di mobilità tramite cessione di contratto di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’art. 38 bis della L.R. n. 31/1998, si ricorda che la Giunta Regionale, a partire dal P.T.F.P. 2023/2025 (approvato con DGR 12/4 del 30.03.2023) e così come confermato nei successivi Piani, ha stabilito la percentuale del 20% delle assunzioni per tale modalità di reclutamento.

CATEGORIE PROTETTE EX L. N. 68/99

Alla data del 31/12/2025 non risultano interamente coperte le posizioni riservate alle categorie protette, con una carenza pari a tre unità rispetto alla quota d’obbligo. Pertanto, si è proceduto alla regolarizzazione mediante richiesta di avviamento ad ASPAL tramite due diverse procedure per personale di categoria B, che risultano attualmente in corso di svolgimento.

PERSONALE DIRIGENTE

Considerato l’ampio turnover effettuato nell’ultimo triennio, ad oggi non sono previste ulteriori assunzioni nel periodo di riferimento:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2026-2027-2028					350.000,00	350.000,00	350.000,00
CATEGORIA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	unità 2026	unità 2027	unità 2028	C.A. prevista 2026	C.A. prevista 2027	C.A. prevista 2028
Dirigente RAS	Scorrimento Graduatoria ARPAS	0	0	0	0,00	0,00	0,00
TOTALE		0	0	0	0,00	0,00	0,00
RESTI					350.000,00	350.000,00	350.000,00

3.3.7. COMPATIBILITÀ FINANZIARIA DEL PIANO ASSUNZIONALE 2026-2028

Le capacità assunzionali, come determinate e riportate nei paragrafi precedenti, trovano compatibilità negli stanziamenti di bilancio occorrenti per far fronte alla spesa programmata. La spesa relativa a tutte le suddette assunzioni trova copertura sugli stanziamenti del bilancio per gli anni 2026, 2027 e 2028 e risulta coerente

con il dettato di cui all'art. 557quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in tema di riduzione della spesa di personale.

Descrizione	MEDIA 2011-2013	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027	PREVISIONE 2028
	CCNL Sanità	CCRL RAS	CCRL RAS	CCRL RAS
SPESE MACROAGGREGATO 101	19.666.230,46	24.363.089,42	24.363.089,42	24.363.089,42
SPESE MACROAGGREGATO 103		243.000,00	243.000,00	243.000,00
SPESE MACROAGGREGATO 102	1.187.642,61	1.525.013,25	1.525.013,25	1.525.013,25
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE MACROAGGREGATO 109		230.000,00	230.000,00	230.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)	20.853.873,07	26.361.102,67	26.361.102,67	26.361.102,67
- TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	- 850.009,23	- 7.443.984,32	- 7.443.984,32	- 7.443.984,32
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)	20.003.863,84	18.917.118,35	18.917.118,35	18.917.118,35

La previsione degli stanziamenti su riportata per il triennio 2026-2028 è al netto degli stanziamenti relativi ai fondi appositamente stanziati per i progetti con personale a tempo determinato (Prog. Strategia Marina, POA MISURE, PROTERINA 4FUTURE, CARG, SINTESI), è incrementata delle spese per il personale in comando presso ARPAS, delle spese per personale del macroaggregato 103. Si precisa il costo – comprensivo degli oneri - del Direttore Generale, che da legge istitutiva Arpas, è da considerare tra gli organi dell'ente, viene detratta in tabella alla voce COMPONENTI ESCLUSE (B).

Con riferimento alle risorse da destinare al reclutamento del personale con la quantificazione delle risorse destinate a regime in ciascuna annualità di bilancio e il riparto nei relativi capitoli di spesa – come richiesto dalle indicazioni operative richiamate dalla Circolare n. 32 del 25/11/2026 della Direzione Generale del Personale – sono riportate nella tabella di cui all'allegato D.

3.3.8. PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Per quel che concerne i vincoli di legge in materia di assunzioni di personale a tempo determinato, l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 pone come tetto di spesa il limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per personale assunto con contratti a termine o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Con deliberazione n. 41/34 del 23.10.2024 la Regione Sardegna (a seguito della ridefinizione del plafond di spesa per l'intero Sistema Regione) ha attribuito all'Agenzia il plafond per l'anno **2025** di € 720.428,49. Nel corso dell'anno il tetto imposto dall'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010 e dalla citata deliberazione è stato rispettato, secondo il seguente prospetto:

TIPOLOGIA	COSTO 2025
Direttrice Generale	233.751,66
Personale dirigente a tempo determinato	0,00
Personale non dirigente a tempo determinato	0,00
Totale	233.751,66

Per l'anno **2026** il tetto imposto dalle norme è ugualmente pari a € 720.428,49 che attualmente si ritiene di impegnare con la seguente programmazione:

TIPOLOGIA	IMPEGNO 2026
Direttrice Generale	233.751,66
Personale dirigente a tempo determinato	0,00
Personale non dirigente a tempo determinato	0,00
Totale	233.751,66

Sono esclusi dal tetto di spesa di cui sia all'art. 1, comma 557 quater, legge 296/2006, che all'art. 9, comma 28, sopra citato, le assunzioni di personale a tempo determinato finanziate con fondi dell'Unione Europea, nei limiti della percentuale di finanziamento, ovvero nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi, trattandosi di spesa sostenuta per l'esercizio di funzioni finanziate da altro ente pubblico, in assenza di oneri a carico del bilancio dell'ente, secondo il principio di neutralità finanziaria, la cui durata è strettamente correlata al perdurare dei relativi finanziamenti.

La spesa per personale a tempo determinato nel corso del 2025 finanziata con risorse europee od altri finanziamenti specifici, che non rientrano nel limite delle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, ha riguardato i seguenti progetti così suddivisi:

Progetto	% di Finanziamento extra bilancio	n° dipendenti
Strategia Marina	100%	16
POA Misure	100%	2
CARG	100%	2
PROTERINA4Future	100%	1

La programmazione della spesa per personale a tempo determinato per il **2026** - finanziata con risorse europee od altri finanziamenti specifici, che non rientrano nel limite delle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 – è impegnato per i seguenti progetti per complessivi € 865.668,20 così suddivisi:

Progetto	% di Finanziamento extra bilancio	n° dipendenti
Strategia Marina	100%	9
POA Misure	100%	1
Progetto CARG	100%	3
PROTERINA4Future	100%	1
SINTESI	100%	1

Allegato A – CALCOLO DEL TETTO DI SPESA

Nel determinare detto valore medio si è tenuto conto delle indicazioni contenute nella delibera della Corte dei conti - Sezione Autonomie 9/2010, che definisce le voci incluse nel calcolo della “spesa per il personale”. A tal fine, il calcolo è stato fatto sulla base della spesa per il personale impegnata per competenza, desunta dai conti consuntivi 2011, 2012 e 2013, al netto delle economie di competenza contabilizzate in ognuno dei tre esercizi considerati. Entrando più nel dettaglio, per macroaggregati:

SPESA PERSONALE PER MACROAGGREGATI	MEDIA 2011/2013
Macr. 101	€ 19.666.230,46
Macr. 103	€ 0,00
IRAP Macr. 102	€ 1.187.642,61
A - Totale spese personale	€ 20.853.873,07
B - Componenti escluse	- € 850.009,23
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	€ 20.003.863,84

Ai fini del calcolo della spesa di personale rilevante per ARPAS, le voci considerate sono le seguenti:

VOCI RETRIBUTIVE INCLUSE	FONTE NORMATIVA
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di lavoro flessibile	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di lavoro flessibile	Circ. MEF 9/06
Spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	Art. 1 c. 557 L. 296/2006
IRAP	Circ. MEF 9/06
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	Circ. MEF 9/06

VOCI RETRIBUTIVE ESCLUSE	FONTE NORMATIVA
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati o gravanti su finanziamenti specifici aggiuntivi	Circ. MEF 9/06
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	Circ. MEF 9/06
Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	Art. 1 c. 557bis L. 296/2006
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	Art. 3 c. 6 D.L. 90/14
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	Circ. MEF 9/06
Incentivi per la progettazione	Art. 1 c. 526 L. 205/17

SPESA DEL PERSONALE 2025 PER MACROAGGREGATI

DESCRIZIONE	TETTO DI SPESA				2025
	2011	2012	2013	MEDIA	
Spese macroaggregato 101	19.674.391,38	19.517.608,09	19.223.130,77	19.471.710,08	28.248.462,10
Spese macroaggregato 103	73.484,85	109.694,88	179.478,00	120.885,91	244.955,29
Irap macroaggregato 102	1.080.381,65	1.299.169,44	1.183.376,74	1.187.642,61	1.440.086,95
Altre spese da specificare:	86.200,00	79.407,81	55.295,60	73.634,47	84.274,43
A - Totale spese di personale	20.914.457,88	21.005.880,22	20.641.281,11	20.853.873,07	30.017.778,77
B - Componenti escluse	758.340,35	867.046,95	924.640,38	850.009,23	-10.965.422,07
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	20.156.117,52	20.138.833,26	19.716.640,73	20.003.863,84	19.052.356,70

SPESA DEL PERSONALE 2025 PER CAPITOLI

Capitolo	Descrizione	Macroaggregato	IMPEGNI 2025
SC1B.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	776.451,46
SC1B.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	6.000,00
SC1B.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	134.660,26
SC1B.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	326.227,02
SC1B.1100	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	190.011,79
SC1B.1140	Indennità ed altri compensi, esclusi i r	101	40.160,83
SC1B.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	414.891,00
SC1C.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	990.736,77
SC1C.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	6.000,00
SC1C.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	154.160,26
SC1C.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	315.291,47
SC1C.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	358.066,35
SC1D.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	284.173,75
SC1D.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	7.000,00
SC1D.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	78.420,13
SC1D.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	123.415,66
SC1D.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	145.120,64
SC1E.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	315.733,55

SC1E.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	6.000,00
SC1E.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	81.930,13
SC1E.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	124.175,47
SC1E.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	139.600,00
SC1A.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	564.195,79
SC1A.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	6.000,00
SC1A.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	104.743,21
SC1A.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	176.920,66
SC1A.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	233.963,87
SC1L.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	547.721,18
SC1L.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	5.000,00
SC1L.1040	Indennità ed altri compensi, esclusi i	101	114.570,13
SC1L.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	182.058,81
SC1L.1101	Voci stipendiali tempo determinato prog POA Misure	101	106.740,00
SC1L.1104	Voci stip. tempo det. prog. Carg Guspini Geotemati	101	16.900,00
SC1L.1107	Voci stipendiali progetto Epic	101	16.000,00
SC1L.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	207.853,68
SC1M.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	4.005.288,39
SC1M.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	62.000,00
SC1M.1040	Indennità? ed altri compensi, esclusi i	101	588.546,01
SC1M.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	1.441.357,01
SC1M.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	1.416.950,00
SC1P.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	1.675.782,78
SC1P.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	34.000,00
SC1P.1040	Indennità? ed altri compensi, esclusi i	101	88.800,00
SC1P.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	675.320,27
SC1P.1101	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	266.933,96
SC1P.1121	Straordinario per il personale a tempo d	101	5.000,00
SC1P.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	584.792,03
SC1P.1201	Contributi sociali effettivi personale	101	84.697,70
SC1Q.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	857.646,57
SC1Q.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	12.000,00
SC1Q.1040	Indennità? ed altri compensi, esclusi i	101	151.660,26
SC1Q.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	362.533,62
SC1Q.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	308.731,75

SC1T.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	1.396.851,53
SC1T.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	60.751,11
SC1T.1040	Indennità? ed altri compensi, esclusi i	101	189.352,55
SC1T.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	469.885,00
SC1T.1100	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	0,00
SC1T.1103	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	8.761,83
SC1T.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	569.950,00
SC1V.1000	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	2.897.817,24
SC1V.1020	Straordinario per personale a tempo inde	101	29.141,37
SC1V.1040	Indennità? ed altri compensi, esclusi i	101	436.880,71
SC1V.1099	Arretrati anni precedenti corrisposti al	101	1.033.172,89
SC1V.1100	Voci stipendiali corrisposte personale a	101	0,00
SC1V.1200	Contributi sociali effettivi per il pers	101	1.078.806,80
SC02.1045	Buoni pasto	101	179.712,00
SC02.1060	Contributi f.do incentivante art.113 D.lgs. 50/2016	101	8.607,51
SC02.1046	Indennità e altri compensi Dip. Assegnazione Temp.	101	45.000,00
SC02.1021	Fondo incentivante art. 113 d.lgs. 50/2016	101	34.674,44
	TOTALE MACROAGGREGATO 101		28.248.462,10

MACROAGGREGATO 103			
SC02.1050	Servizi per formazione discrezionale del personale	103	37.455,00
SC02.1041	Formaz.Compet.Dig.-F. Innov.Art.45 c5 D.lgs. 36/23	103	1.987,00
SC02.1053	Accertamenti e sorveglianza sanitaria	103	33.795,06
SC02.1054	Compensi, rimborsi ed altri servizi per concorsi e	103	5.176,34
SC02.1037	Servizi per formazione obbligatoria del personale	103	21.555,04
SC1B.1300	Rimborsi trasferte per attività... istituti	103	26.754,79
SC1C.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	2.553,20
SC1D.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	6.500,00
SC1E.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	5.350,00
SC1A.1300	Rimborsi trasferte per attività... istituti	103	2.350,00
SC1L.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	5.000,00
SC1L.1302	Rimborsi trasferte Progetto Carg Geologia	103	2.000,00
SC1L.1303	Rimborsi trasferte Progetto POA Misure	103	5.000,00
SC1L.1304	Rimborsi trasferte Progetto Carg Guspini	103	770,00

SC1L.1305	Rimborsi trasferte Progetto Carg Bitti	103	0,00
SC1L.1306	Rimborsi trasferte Prog. Carg Guspini Geotematico	103	0,00
SC1L.1307	Trasferte Carg Samugheo	103	0,00
SC1L.1309	Rimborsi trasferte Progetto Epic	103	4.000,00
SC1M.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	26.103,04
SC1P.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	18.466,12
SC1P.1301	Rimborsi trasferte Prog. Strategia marin	103	3.400,00
SC1Q.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	8.880,14
SC1Q.1302	Rimborsi trasferte Prog. RICERCA CEM	103	0,00
SC1T.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	13.816,00
SC1T.1310	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	2.500,00
SC1V.1300	Rimborsi trasferte per attività istituti	103	11.543,56
	TOTALE MACROAGGREGATO 103		244.955,29

	MACROAGGREGATO 102		
SC02.1175	IRAP	102	1.400.000,00
SC02.1176	IRAP f.do incentivante D.lgs. 50/2016	102	3.059,99
SC02.1174	IRAP Prog. Strategia Marina	102	27.856,96
SC1L.1102	IRAP POA MISURE	102	8.000,00
SC1L.1402	IRAP Carg Guspini Geotematico	102	1.170,00
	TOTALE MACROAGGREGATO 102		1.440.086,95

	MACROAGGREGATO 109		
SC02.1051	Spese per il personale comandato (in entrata)	109	0,00
SC02.1052	Spese personale in comando e in assegnazione	109	84.274,43
	MACROAGGREGATO 109		84.274,43

TOTALE COMPLESSIVO			30.017.778,77
---------------------------	--	--	----------------------

COMPONENTI ESCLUSE			IMPEGNI 2025
COSTO D.G.		-	233.751,66
SPESA PERS. CAT. PROTETTE		-	1.032.809,11

SPESA PROG. STRATEGIA MARINA		-	384.488,62
SPESA PROG. POA MISURE		-	114.740,00
SPESA PROG. CARG		-	18.070,00
SPESA PROG. EPIC		-	16.000,00
SPESE PERS. COMANDO IN USCITA	109	-	84.274,43
ALTRE SPESE (FORMAZIONE E MISSIONI)	103	-	244.955,29
AUMENTO CCNL 2016-2018 COMPARTO		-	442.207,63
AUMENTO CCNL 2016-2018 DIRIGENZA		-	61.140,81
AUMENTO CCNL 2019-2021 COMPARTO		-	477.427,32
ACCORDO CONFLUENZA CCRL DIRIGENZA		-	45.293,48
ACCORDO CONFLUENZA CCRL COMPARTO		-	2.871.631,54
APPLICAZIONE CCRL DIRIGENZA 2022-2024 (ANNI 2024 E 2025)		-	1.566.360,74
APPLICAZIONE CCRL COMPARTO 2022-2024 (ANNI 2024 E 2025)		-	3.372.271,44
TOTALE DELLE COMPONENTI ESCLUSE		-	10.965.422,07

TOTALE SPESA 2025 AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	19.052.356,70
--	----------------------

Allegato B – CESSAZIONI TRIENNIO 2026-2028

CESSAZIONI 2026			
CATEGORIA	UNITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
A	0	38.128,05	0,00
B	2	41.140,27	82.280,54
C	3	47.980,89	143.942,67
D	9	53.397,22	480.574,98
DIRIGENTI	0	166.304,63	0,00
TOTALE	14		706.798,19

CESSAZIONI 2027			
CATEGORIA	UNITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
A	0	38.128,05	0,00
B	0	41.140,27	0,00
C	1	47.980,89	47.980,89
D	2	53.397,22	106.794,44
DIRIGENTI	1	166.304,63	166.304,63
TOTALE	4		321.079,96

CESSAZIONI 2028			
CATEGORIA	UNITÀ	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE
A	0	38.128,05	0,00
B	2	41.140,27	82.280,54
C	3	47.980,89	143.942,67
D	9	53.397,22	480.574,98
DIRIGENTI	1	166.304,63	166.304,63
TOTALE	15		873.102,82

Allegato C – Indicazioni operative della Direzione Generale del Personale e Riforma della Regione (prot. 7845 del 19/02/2025)

D= Domanda; R = Risposta.

1D	• Determinazione tetto spesa art. 1, c.557 e ss., L. n. 296/2006 (triennio 2011/2013)					
1R	SPESA PERSONALE PER MACROAGGREGATI			MEDIA 2011/2013		
	Macr. 101				€ 19.666.230,46	
	Macr. 103				€ 0,00	
	IRAP Macr. 102				€ 1.187.642,61	
	A - Totale spese personale				€ 20.853.873,07	
	B - Componenti escluse				- € 850.009,23	
	Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)				€ 20.003.863,84	
2D	Determinazione limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica (primo quinquennio dall'istituzione) – solo per enti di nuova istituzione					
2R	Non applicabile					
3D	Determinazione tetto spesa art. 9, comma 28, DL n. 78/2010 (lavoro flessibile)					
3R	Per l'anno 2026, verificato il rispetto dell'obbligo previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (come documentato nell'allegato A), questa Agenzia dispone di un plafond utilizzabile al 100% per un importo complessivo di euro 720.428,49 come da DGR 41/34 del 23.10.2024.					
4D	Determinazione costo personale esercizio precedente (con detrazioni, v. allegato A)					
4R	19.052.356,70 (vedi Allegato A)					
	DESCRIZIONE	TETTO DI SPESA				2025
		2011	2012	2013	MEDIA	
	Spese macroaggregato 101	19.674.391,38	19.517.608,09	19.223.130,77	19.471.710,08	28.248.462,10
	Spese macroaggregato 103	73.484,85	109.694,88	179.478,00	120.885,91	244.955,29
	Irap macroaggregato 102	1.080.381,65	1.299.169,44	1.183.376,74	1.187.642,61	1.440.086,95
	Altre spese da specificare:	86.200,00	79.407,81	55.295,60	73.634,47	84.274,43
	A - Totale spese di personale	20.914.457,88	21.005.880,22	20.641.281,11	20.853.873,07	30.017.778,77
	B - Componenti escluse	758.340,35	867.046,95	924.640,38	850.009,23	-
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	20.156.117,52	20.138.833,26	19.716.640,73	20.003.863,84	19.052.356,70	

5D	Programmazione delle cessazioni dal servizio (triennio di programmazione)																		
5R	Vedi Allegato B																		
6D	• Determinazione capacità assunzionale (turn over esercizio precedente + resti 5 anni)																		
6R	Personale dipendente:																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DESCRIZIONE</th> <th>IMPORTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Resti quinquennio</td> <td>535.587,07</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Turnover 2026 (cessazioni 2025)</td> <td>777.465,22</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Incremento per rimodulazione</td> <td>1.295.993,90</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>Decremento per cessione a ISRE</td> <td>54.621,51</td> </tr> <tr> <td>E (A+B+C-D)</td> <td>Budget 2026/2028</td> <td>2.554.424,68</td> </tr> </tbody> </table>	DESCRIZIONE		IMPORTO	A	Resti quinquennio	535.587,07	B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	777.465,22	C	Incremento per rimodulazione	1.295.993,90	D	Decremento per cessione a ISRE	54.621,51	E (A+B+C-D)	Budget 2026/2028	2.554.424,68
	DESCRIZIONE		IMPORTO																
	A	Resti quinquennio	535.587,07																
	B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	777.465,22																
	C	Incremento per rimodulazione	1.295.993,90																
	D	Decremento per cessione a ISRE	54.621,51																
	E (A+B+C-D)	Budget 2026/2028	2.554.424,68																
	Personale dirigente:																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DESCRIZIONE</th> <th>IMPORTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>Resti quinquennio</td> <td>1.645.993,90</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>Turnover 2026 (cessazioni 2025)</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>Decremento per rimodulazione</td> <td>1.295.993,90</td> </tr> <tr> <td>D (A+B-C)</td> <td>Budget</td> <td>350.000,00</td> </tr> </tbody> </table>	DESCRIZIONE		IMPORTO	A	Resti quinquennio	1.645.993,90	B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	0,00	C	Decremento per rimodulazione	1.295.993,90	D (A+B-C)	Budget	350.000,00			
DESCRIZIONE		IMPORTO																	
A	Resti quinquennio	1.645.993,90																	
B	Turnover 2026 (cessazioni 2025)	0,00																	
C	Decremento per rimodulazione	1.295.993,90																	
D (A+B-C)	Budget	350.000,00																	
7D	Determinazione dotazione organica potenziale (costo personale anno precedente + capacità assunzionale)																		
7R	$19.052.356,70 + (2.554.424,68 + 350.000,00) = 21.956.781,38$ Costo personale 2025 (con detrazioni, vedi allegato A) + (c.a. comparto 2026 + c.a. dirigenza 2026)																		
8D	• Fabbisogno rilevato (rispetto a funzioni e obiettivi) per categorie e profili																		
8R	Vedi paragrafo 3.3.6																		
9D	• Strategie di copertura del fabbisogno (modalità di reclutamento)																		
9R	Vedi paragrafo 3.3.6																		
10 D	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica rispetto percentuali: • progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001) – max 50% • mobilità esterna • dirigenti esterni 																		
	<ul style="list-style-type: none"> • nel 2025 non sono state effettuate progressioni verticali • nel 2025 sono state effettuate n. 3 assunzioni in mobilità esterna ex art. 38 bis • nel 2025 non era presente nessun dirigente esterno (a esclusione della Direttrice Generale) 																		
11 D	<ul style="list-style-type: none"> • Posizioni dirigenziali: • Dotazione distinti per t.d. e t.i. • Scoperture • modalità di copertura 																		

11 R	<ul style="list-style-type: none"> • 24 Servizi + Direzione Generale • 23 dirigenti a tempo indeterminato (di cui 1 in Riassegnazione OOU) + 1 dirigente a tempo determinato (art. 28 comma 4 bis) + Direttrice Generale ex art. 29 LR 31/98) • 1 posizione dirigenziale ad interim • scorrimento graduatoria ARPAS o altro ente del Sistema Regione

Allegato D – 3.3.7 - Quantificazione risorse destinate al reclutamento del personale.

MISSIONE	PROGRAMMA	AZIONE	DESCRIZIONE	CAPITOLI	CATEGORIA	NUMERO PREVISIONE ASSUNZIONI	STANZIAMENTI NUOVE ASSUNZIONI 2026	NON SONO PREVISTE NUOVE ASSUNZIONI 2027
1	2	2	SEGRETERIA E SUPPORTI DIREZIONALI	SC1B.1000+SC1B1200+SC02.1175				
1	3	5	RAGIONERIA PROVVEDITORE E CONTROLLO DI GESTIONE	SC1C.1000-SC1C.1200-SC02.1175	C	3	146.009,22	
					D	2,6	140.825,96	
1	6	2	SERVIZIO TECNICO	SC1D.1000 - SC1D.1200 - SC02.1175	D	1	54.163,83	
					C	0,5	24.334,87	
1	8	2	SERVIZIO INFORMATICO	SC1E.1000 - SC1E.1200-SC02.1175	D	0,5	27.081,92	
1	10	2	SERVIZIO RISORSE UMANE	SC1A.1000 - SC1A.1200 - SC02.1175	C	1	48.669,74	
1	10	1	SERVIZIO RISORSE UMANE	SC02.1051	D	2,4	129.992,98	
9	1	2	GEOLOGICO	SC1L.1000 - SC1L.1200 - SC02.1175	D	1	54.163,83	
9	2	2	AUTORIZ. E CONTROLLI / DIPARTIMENTI	SC1M.1000 - SC1M.1200 - SC02.1175	B	3 L. 68/99	116.839,53	
					C	2,2	107.073,43	
					D	3	162.491,49	
9	6	2	MONITORAGGIO ACQUE	SC1P.1000 +SC1P.1200 - SC02.1175	C	1,5	73.004,61	
					D	2,5	135.409,58	

9	8	2	ARIA E AG. FISICI	SC1Q.1000 - SC1Q.1200- SC02.1175	C	0,3	14.600,92	
11	1	2	METEO	SC1T.1000 - SC1T.1200 - SC02.1175	D	1	54.163,83	
13	7	2	RETE E LABORATORI	SC1V.1000 - SC1V1200 - SC02.1175	C	2,5	121.674,35	
					D	4	216.655,32	

TOTALI	1.627.155,39	
---------------	---------------------	--

RIEPILOGO			
B1	38.946,51	3,00	116.839,53
C1	48.669,74	11,00 ³	535.367,14
D1	54.163,83	18,00	974.948,94
			1.627.155,39

³ Rispetto al piano assunzionale 2026, sono presenti n. 3 assunzioni in categoria C riferite alla capacità assunzionale 2025.