

AssoArpa
Programma di attività 2016
Area B Strategico/Gestionale

**Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di
protezione ambientale (SNPA)**

**Indagine condotta presso le Agenzie con riferimento al periodo 2013-
2015**

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Coordinatore del gruppo di lavoro B2: Alessandro Troiano (Arpa Lazio)

Elaborazioni e redazione del documento:

- S. Boi (ARPA Valle d'Aosta)
- G. Caiani (ARPAE Emilia-Romagna)
- C. Fagotti (ARPA Toscana)
- D. Giancola (ARPA Molise)
- B. Miorini (ARPA Friuli Venezia Giulia)
- A. Troiano (ARPA Lazio)

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

EXECUTIVE SUMMARY	4
PREMESSA	7
OBIETTIVI E ASPETTI METODOLOGICI	7
1. Il personale delle Agenzie del Sistema nazionale per la protezione ambientale (SNPA) – a cura di Arpa Valle d’Aosta	8
2. Grado di consolidamento degli organici delle Agenzie del SNPA – a cura di Arpa Lazio	10
2.1 Grado di consolidamento con il personale di ruolo	10
2.2 Grado di consolidamento con il personale effettivo	12
3. Composizione della dotazione effettiva di personale delle singole Agenzie del SNPA – a cura di Arpa Lazio e Molise	13
3.1 Rapporto tra personale di ruolo e flessibile	13
3.2 Rapporto tra personale dirigente e del comparto	15
3.3 Rapporto tra categorie professionali nel ruolo della dirigenza	21
3.4 Rapporto tra categorie professionali nel ruolo del comparto	24
3.5 Personale con qualifica di Ufficiale di polizia giudiziaria	27
4. Indici di dotazioni effettive di personale del SNPA – a cura di Arpa Friuli Venezia Giulia	29
4.1 Numero di residenti per unità di personale	29
4.2 Km ² per unità di personale	30
4.3 Numero di imprese (codici ATECO: C, D, E, F41, F42, F431, F439) per unità di personale	31
5. Risorse finanziarie assorbite dal personale delle Agenzie del SNPA – a cura di Arpa Emilia Romagna	32
5.1. Rapporto tra costo del personale e costo complessivo	32
5.2. Rapporto tra costo del personale di ruolo e costo per il personale flessibile	36
6. Elementi qualitativi di contesto – a cura di Arpa Molise	38
6.1 Distribuzione del personale per fasce di età	38
6.2 Presenza delle donne nelle Agenzie del SNPA	40
6.3 Grado di assenza del personale	44
CONCLUSIONI	46
ALLEGATI	48

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

EXECUTIVE SUMMARY

Questa versione del benchmarking sulle risorse umane, relativa al triennio 2013-15, è stata eseguita usando i dati del Conto annuale di 19 Agenzie estratti dal portale www.contoannuale.tesoro.it (gestito dalla Ragioneria generale dello Stato) e relativamente ad APPA Bolzano e APPA Trento sono stati utilizzati alcuni dati sul personale raccolti in occasione del benchmarking sulle risorse finanziarie.

Dall'indagine emerge che la dotazione di personale effettivo delle 21 Agenzie del Sistema, nel triennio 2013-15, è oscillata tra un minimo di circa 9.100 unità registrato nel 2015 e un massimo di circa 9.500 registrato nel 2014, registrando una contrazione massima del 4%. Nel 2005, il personale in servizio era pari a circa 8.100 unità (esclusi co.co.co e co.co.pro) per cui da allora si è avuto un incremento del 10%.

Si rileva inoltre che, nel triennio, mediamente il 96% dei dipendenti è di ruolo e che il 4% ha un contratto di lavoro di natura flessibile (a tempo determinato, interinale, di formazione-lavoro o socialmente utile). Nel 2005 invece la percentuale del personale di ruolo era inferiore di circa il 7% e in termini assoluti il personale con contratto di lavoro flessibile era superiore del 70% circa. Questo trend evolutivo è molto probabilmente riconducibile alla normativa di contenimento della spesa pubblica che ha fortemente inciso, tra l'altro, nella parziale sostituzione del personale andato in quiescenza e nella limitata possibilità di ricorrere a forme flessibili di occupazione. A tal proposito si osserva anche che, nel triennio 2013-15, il grado di copertura medio della pianta organica delle Agenzie con il personale effettivo è stato pari all'85%, mentre nel 2005 era pari all'82%. Vista la differenza minima di questo indicatore tra il 2005 e il 2013-15 e la notevole variazione, nello stesso periodo, del grado di consolidamento con il solo personale di ruolo (passato dal 65% all'80%), è possibile desumere che il ricorso delle Agenzie al personale con contratto di lavoro flessibile è stato fortemente contenuto, privilegiando l'assunzione di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Relativamente alla proporzione tra personale dirigente e del comparto si rileva una sostanziale stabilità nel triennio, per cui gli operatori del comparto coprono mediamente circa il 90% della dotazione organica, tuttavia, a livello di singola Agenzia si ha una composizione piuttosto variegata del rapporto tra dirigenza e comparto con Agenzie più verticalizzate ed altre con strutture organizzative più piatte e flessibili.

Con riferimento alla ripartizione del personale per categorie professionali, nella dirigenza prevale quella *sanitaria*, al cui interno la qualifica di chimico è fortemente superiore a quella di biologo, fisico e farmacista. Le altre categorie professionali seguono a distanza, la seconda più impiegata è quella del dirigente *professionale* e la qualifica di ingegnere è fortemente prevalente rispetto a quella di geologo, avvocato e architetto. Le altre categorie professionali (tecnico, amministrativo e medico) pesano in misura più omogenea tra loro e sono discretamente inferiori rispetto alla categoria di dirigente *professionale*.

Nel comparto, la categoria professionale prevalente è quella di *tecnico*, al cui interno il *collaboratore professionale* prevale fortemente sull'*assistente* e sul *collaboratore professionale esperto*. Le successive due categorie professionali seguono a distanza, hanno un peso simile e sono quella *sanitaria* e *amministrativa*.

Alla luce delle recenti novità introdotte sia dalla legge n. 132 del 2016 che ha comportato un incremento di attività in materia di prescrizioni, verifiche e sopralluoghi, asseverazioni e comunicazioni, sia dalla legge n. 68 del 2015 che con la procedura estintiva dei reati contravvenzionali ambientali ha aumentato l'interazione delle Agenzie con gli altri organi di polizia, si è misurata la dotazione di personale con la qualifica di *Ufficiale di polizia giudiziaria* (di seguito UPG). Si è preso a riferimento un campione di 16

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Agenzie ed è emerso che, nel triennio 2013-15, sono state impiegate mediamente 960 persone circa con detta qualifica, pari al 13% del personale in servizio, che questa dotazione è risultata stabile nel tempo e che, sebbene 11 Agenzie su 16 impieghino personale UPG questo è fortemente concentrato, dato che in 3 Agenzie è presente il 70% degli UPG del campione osservato.

Tra i vari indici parametrici elaborati si è misurato il rapporto tra alcune caratteristiche socio-demografiche (popolazione, estensione del territorio e numero di imprese) e il numero di dipendenti dell’Agenzia regionale competente per territorio. Tenzialmente le Regioni più densamente popolate, più estese e con più imprese presentano il rapporto più alto, in sintonia con le economie di scala che possono essere sviluppate dalle Agenzie di maggiori dimensioni, operanti su territori più ampi e complessi. In media si ha un dipendente ARPA ogni 6.525 abitanti e le Agenzie con un più alto valore del rapporto territorio/dipendenti presentano una bassa densità abitativa e corrispondono, se si esclude APPA Trento, prevalentemente ad Agenzie del Sud Italia.

Nel passare ad un approfondimento sulle risorse finanziarie impiegate per il personale si rileva che, per un campione di 15 Agenzie, le risorse umane hanno mediamente assorbito nel triennio il 67% delle risorse finanziarie disponibili, collocandosi su un valore medio per addetto di circa €50.000. Si osserva inoltre che il costo del capitale umano permanente (inteso come somma tra il costo per il personale dipendente, per gli organi e gli incarichi istituzionali e le spese imputate a formazione e addestramento) pesa il 99%, mentre il costo del capitale umano flessibile (inteso come somma dei costi imputati a prestazioni professionali e specialistiche, consulenze e lavoro flessibile in genere) incide per il restante 1% e dal 2013 al 2015 si è ridotto mediamente di circa il 30%.

Sono stati poi considerati quali elementi di contesto, la distribuzione anagrafica e per genere dei dipendenti delle Agenzie e si è riscontrato che la maggior parte rientra nelle 5 fasce di età comprese tra 35 e 59 anni e tra di esse la più popolata è quella tra i 50 e i 54 anni. Il personale rientrante in queste fasce di età corrisponde, tra il 2013 e il 2015, all’86% della forza lavoro complessivamente impiegata nel Sistema agenziale. Si segnala inoltre una diminuzione costante, nel triennio, delle fasce di età 30-34 anni e 35-39 anni lasciando intendere che è in corso un passaggio significativo di personale nelle classi anagrafiche più alte, senza un contestuale rinnovamento generazionale. Tali aspetti meritano una riflessione, in un’ottica programmatica, in relazione soprattutto agli effetti che essi potrebbero determinare, piuttosto che in relazione alle cause che li hanno determinati. Con riferimento alla ripartizione del personale per genere, si rileva che complessivamente le donne sono ancora in minoranza rispetto agli uomini, ma i dati emersi sono positivi ed evidenziano un segnale significativo in termini di pari opportunità. In generale comparto e dirigenza presentano una situazione simile sulla presenza femminile, tuttavia, si contano specifici casi in cui quest’ultima prevale su quella maschile. A tal proposito si segnala che le donne nel ruolo della dirigenza sono più numerose degli uomini in ARPA Valle d’Aosta, Emilia Romagna, Campania, Umbria, Sicilia e Sardegna. Analogamente le Agenzie in cui è significativa la maggiore numerosità delle donne nel comparto sono ARPA Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Marche e Toscana.

In conclusione è possibile affermare che il quadro spesso differenziato che i dati hanno restituito, da un lato, richiede una consapevolezza della “necessaria” diversità delle Agenzie, viste sia le peculiarità territoriali, sia quelle socio-demografiche, sia le differenti configurazioni istituzionali delle Regioni in cui le Agenzie operano e, dall’altro, è auspicabile che costituisca un utile spunto di confronto, affinché ciascuna Agenzia possa valutare i propri punti di forza e di criticità.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

In futuro, ipotizzando uno scenario di sviluppo del prossimo benchmarking sul personale, pur continuando e magari arricchendo le rilevazioni finora eseguite, si potrebbe rappresentare un collegamento tra le risorse umane impiegate nelle diverse funzioni e compiti istituzionali e i risultati prodotti in termini di servizi e/o prestazioni.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

PREMESSA

Questa versione del benchmarking sulle risorse umane, relativo al triennio 2013-15, è stata eseguita usando i dati del Conto annuale di 19 Agenzie estratti dal portale www.contoannuale.tesoro.it (gestito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e in particolare dalla Ragioneria generale dello Stato).

Relativamente ad APPA Bolzano e APPA Trento, i cui dati del personale sono inclusi nel Conto annuale delle Province di appartenenza, sono state utilizzate alcune informazioni estremamente sintetiche, fornite dalle medesime Agenzie nella sezione “dati extra-contabili” del questionario predisposto per il benchmarking sulle risorse finanziarie.

Il gruppo di lavoro ringrazia coloro che hanno dato la propria disponibilità e il proprio impegno per la realizzazione di questa indagine.

OBIETTIVI E ASPETTI METODOLOGICI

La presente indagine è stata realizzata con riferimento ai dati di personale operante presso le Agenzie Regionali e Provinciali del SNPA, con i seguenti obiettivi strategici:

- contribuire all'arricchimento del patrimonio informativo di AssoArpa, proseguendo il percorso di confronto interagenziale intrapreso nei precedenti benchmarking,
- fornire un supporto informativo facilmente utilizzabile dal top management delle Agenzie, nelle attività di pianificazione strategica e programmazione contabile – amministrativa
- supportare il processo di attivazione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente, di recente istituzione

In termini operativi si è operato per disporre di:

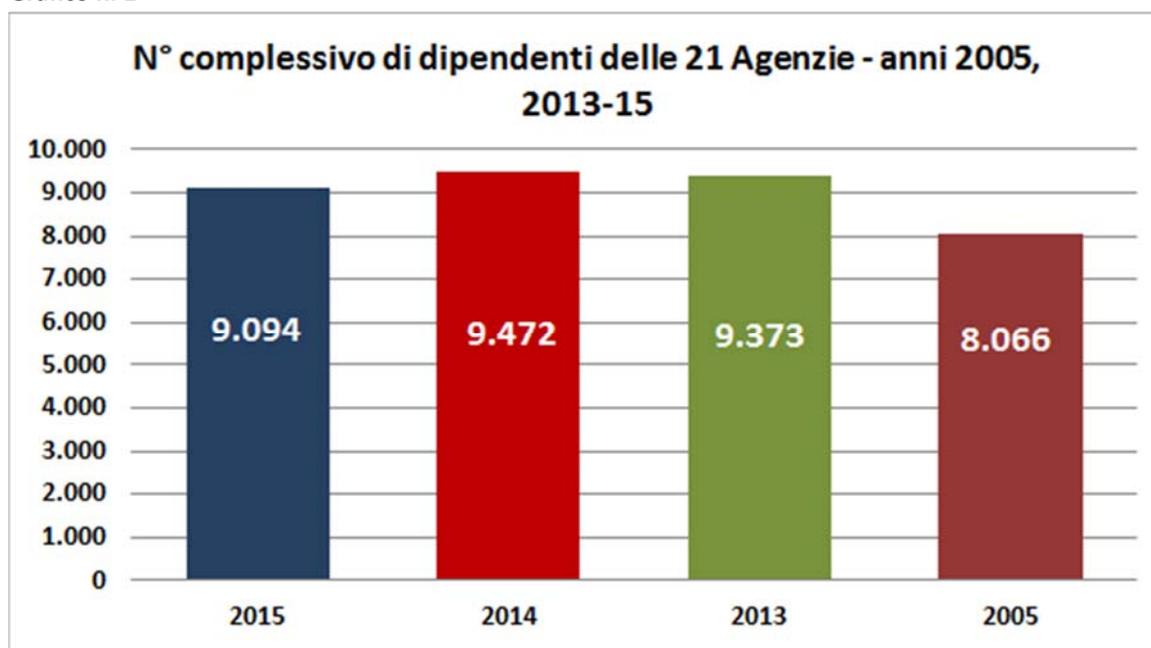
- elementi conoscitivi sulle dotazioni effettive di personale delle Agenzie e sulla relativa composizione;
- indici parametrici di alcuni elementi territoriali, demografici, produttivi, rapportati all'addetto agenziale, ritenuti di un certo significato;
- elementi di indagine su aspetti afferenti le risorse finanziarie assorbite dalla spesa del personale delle Agenzie e di alcuni termini di contesto che caratterizzano il personale in forza al SNPA.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

1. Il personale delle Agenzie del Sistema nazionale per la protezione ambientale (SNPA) – a cura di Arpa Valle d’Aosta

Il grafico seguente mostra che la dotazione di personale effettivo del sistema delle Agenzie, nel triennio 2013-15, è oscillata tra circa 9.100 unità (nel 2015) e circa 9.500 (nel 2014), registrando una contrazione massima del 4%. Nel 2005, il personale in servizio era pari a circa 8.100 unità per cui da allora si è avuto un incremento del 10%. Si segnala che il personale effettivo include il personale di ruolo¹ e i dipendenti con contratto di lavoro dipendente di natura flessibile (contratto a tempo determinato, personale interinale, contratto di formazione-lavoro e lavoro socialmente utile)², sono pertanto esclusi i co.co.co. e i co.co.pro.

Grafico n. 1



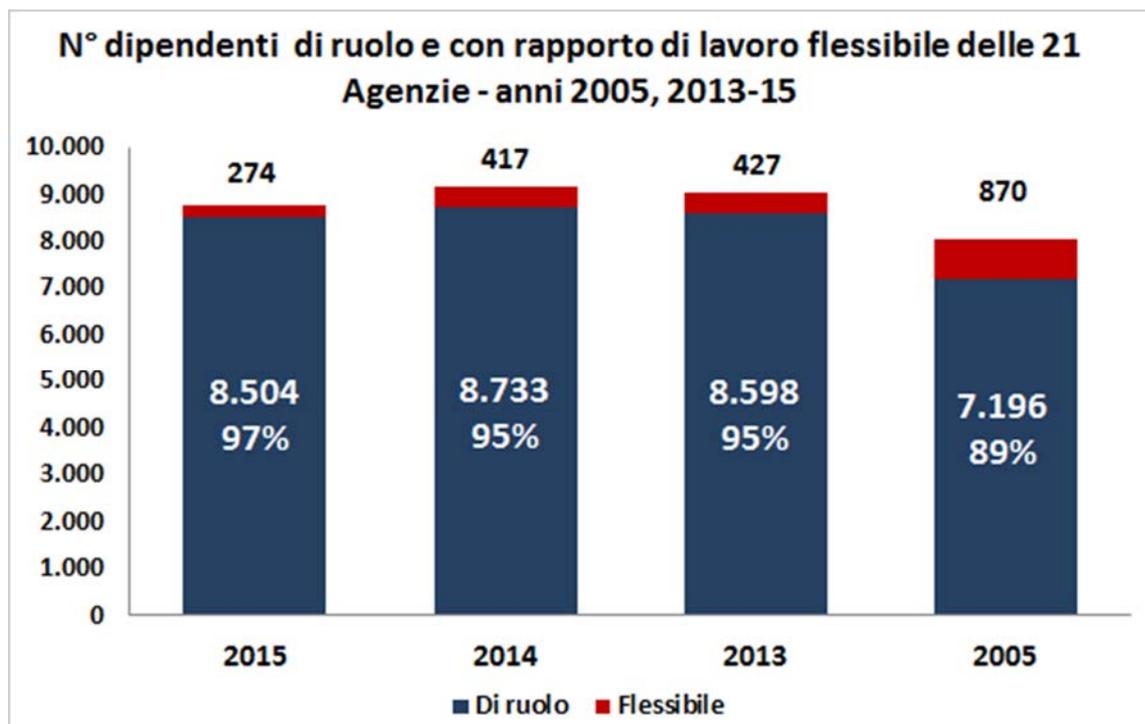
Dal grafico seguente emerge che mediamente, nel triennio 2013-15, il 96% del personale in servizio è di ruolo e che il 4% ha un contratto di lavoro dipendente di natura flessibile. Mentre questa proporzione è stata sostanzialmente costante nel triennio 2013-15, nel 2005 la quota di personale di ruolo era inferiore di circa il 7%. Invece in termini assoluti, nel 2015, il personale con contratto di lavoro flessibile è inferiore del 36% rispetto al 2013 e del 69% rispetto al 2005.

¹ Il personale a tempo indeterminato è misurato in termini di n° di occupati al 31 dicembre e il personale in comando, distacco o fuori ruolo presso un'altra amministrazione è imputato all'amministrazione di appartenenza. Il personale dirigente a tempo determinato è incluso tra il personale di ruolo, assumendo che ricopra funzioni non riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione e considerato ragionevole assumere che una quota considerevole dei contratti a tempo determinato coinvolga personale a tempo indeterminato appartenente ad altre qualifiche (cfr. Guida alla lettura dei dati del Conto Annuale – MEF-RGS del 2009).

² I dati sul personale con contratto di lavoro dipendente flessibile sono espressi in termini di uomo / anno

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

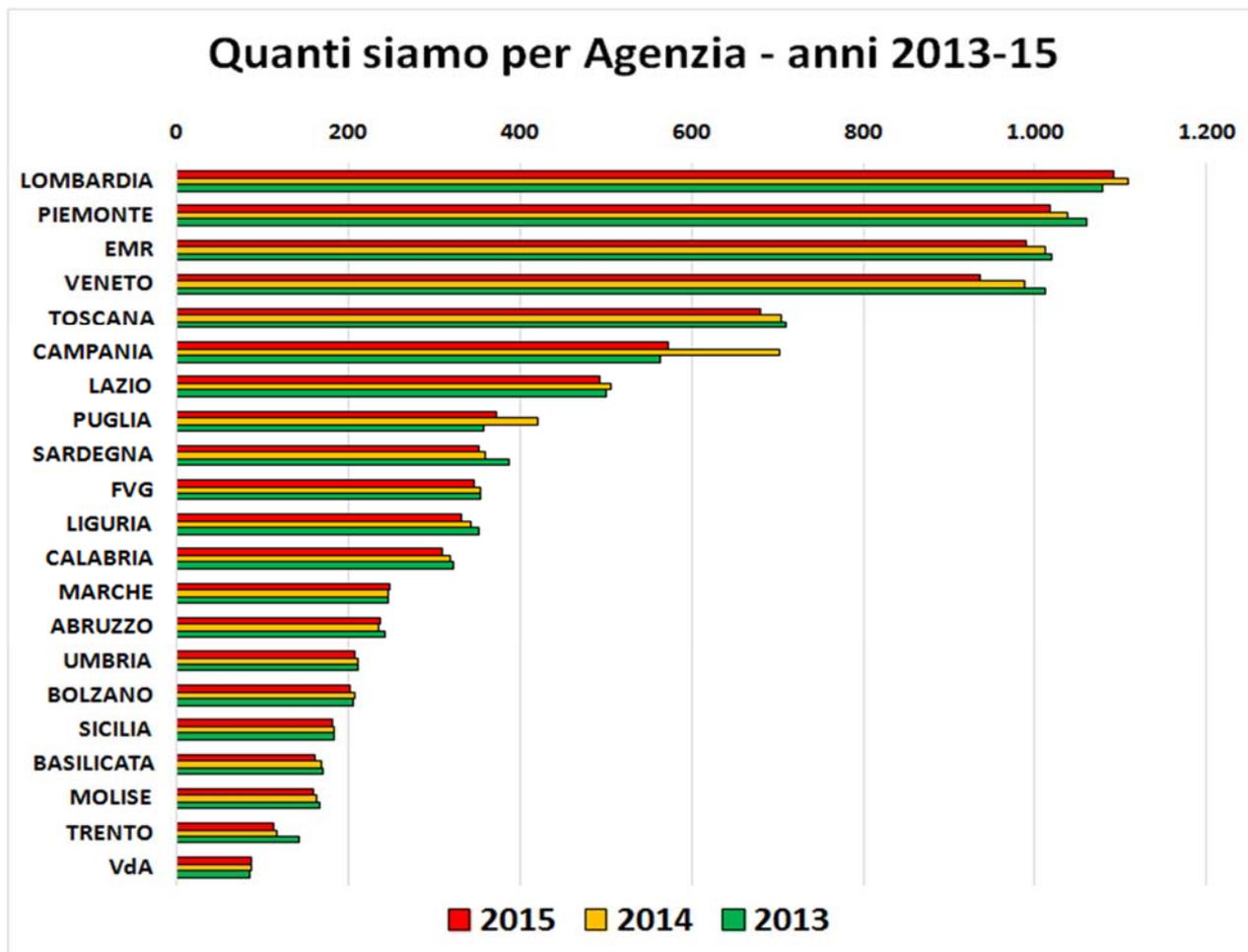
Grafico n. 2



Il prossimo grafico mostra che nel 2015, rispetto al 2014, gran parte delle Agenzie, 18 su 21, ha registrato una contrazione di personale effettivo, mentre nel 2014, rispetto al 2013, solo 14 Agenzie hanno visto una riduzione di personale. In particolare, si osserva che ARPA Campania ha avuto le oscillazioni maggiori di personale: -130 unità nel 2015 rispetto al 2014 e +139 unità nel 2014 rispetto al 2013. Relativamente al trend generale, è molto probabile che la spending review ha fortemente inciso, tra l'altro, nella mancata sostituzione del personale andato in quiescenza e nella possibilità di poter ricorrere a forme flessibili di occupazione.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 3



2. Grado di consolidamento degli organici delle Agenzie del SNPA – a cura di Arpa Lazio

In questo capitolo si confronta la dotazione organica di risorse umane approvata dalle rispettive Regioni con il personale di ruolo ed effettivo, in servizio presso le Agenzie. I dati del triennio 2013-15 sono sintetizzati tramite un valore medio e comparati con i dati del II e III Rapporto benchmarking di ONOG, relativi al 2003 e al 2005. I dati sulle dotazioni organiche previste per gli anni 2013-15, sono stati ricavati dai Conti annuali raccolti da alcune Agenzie o, laddove presenti, consultando i documenti pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” dei siti web istituzionali di ciascuna Agenzia o dall’indagine sulle risorse finanziarie.

2.1 Grado di consolidamento con il personale di ruolo

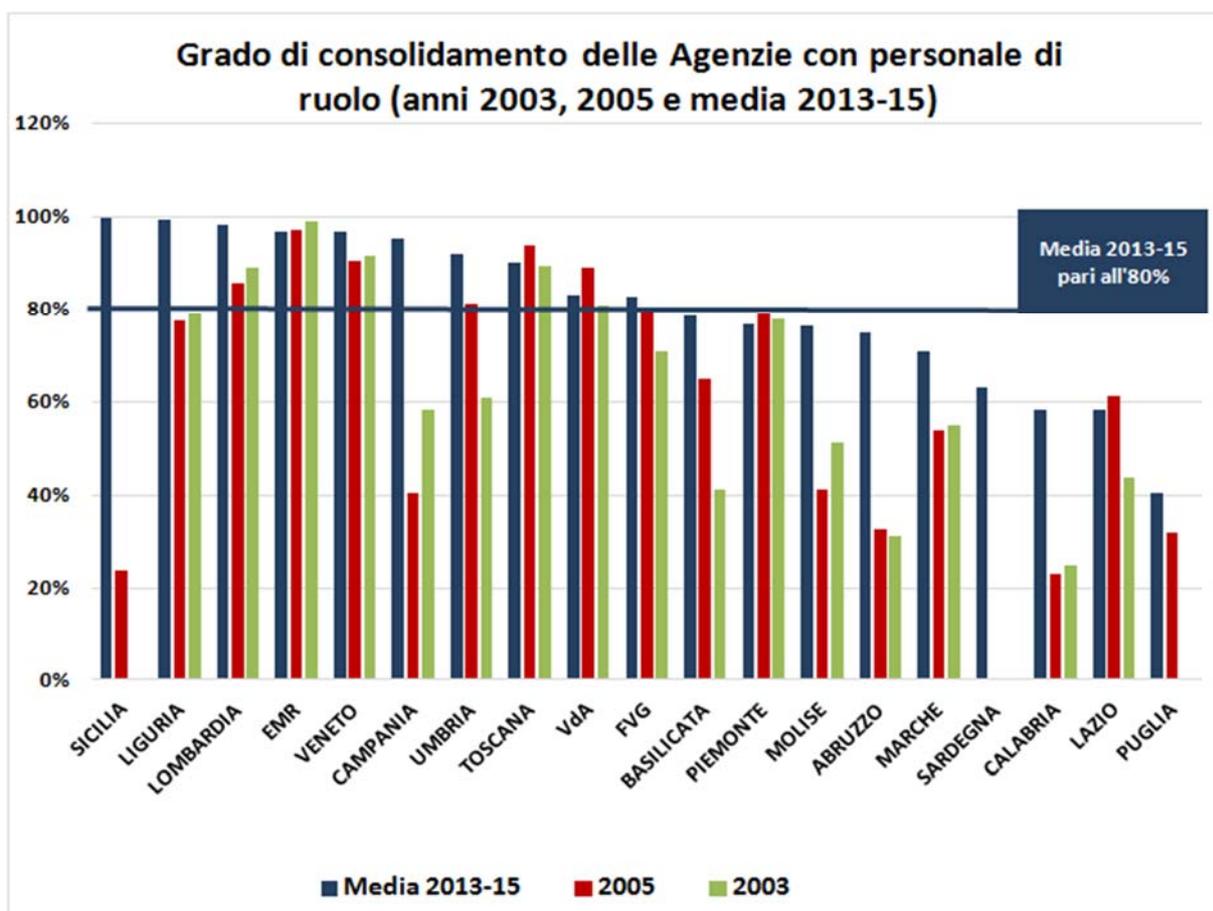
Il grafico di seguito evidenzia che il livello medio di consolidamento delle Agenzie con il solo personale di ruolo, è passato dal 65% del 2005 all’80% nel triennio 2013-15, mostrando dunque un rilevante sviluppo dimensionale del sistema delle Agenzie. Occorre comunque tener conto che l’aumento del grado di consolidamento dipende anche da una contrazione di circa 2.000 unità del fabbisogno di personale del sistema delle Agenzie, passato da circa 12.000 unità a circa 10.000. Le riduzioni maggiori delle dotazioni

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

attese di personale, tra il 2005 e il 2015, sono registrate presso ARPA Sicilia (-774 unità), ARPA Campania (-142 unità), ARPA Veneto (-111 unità) e ARPA Toscana (-85 unità).

Dal grafico si rileva che 6 Agenzie su 19 hanno mantenuto sostanzialmente invariato il consolidamento raggiunto nel 2005, mentre le altre hanno fortemente rafforzato o in parte ridimensionato la dotazione di risorse umane. I casi di maggiore consolidamento sono di: ARPA Sicilia che è passata da una copertura del fabbisogno del 24% nel 2005 al 100% nel triennio 2013-15, ARPA Campania la cui copertura è salita dal 40% al 95%, ARPA Abruzzo e ARPA Calabria i cui consolidamenti sono cresciuti rispettivamente dal 33% al 75% e dal 23% al 58%. Alcune Agenzie, come ARPA Toscana, ARPA Valle d'Aosta, ARPA Piemonte e ARPA Lazio hanno invece registrato un andamento inverso, sebbene di lieve entità, per cui la copertura del fabbisogno di personale è diminuita nel triennio 2013-15 rispetto al 2005. Infine circa 5 Agenzie hanno pienamente soddisfatto o quasi, il fabbisogno di risorse umane con il solo personale di ruolo.

Grafico n. 4



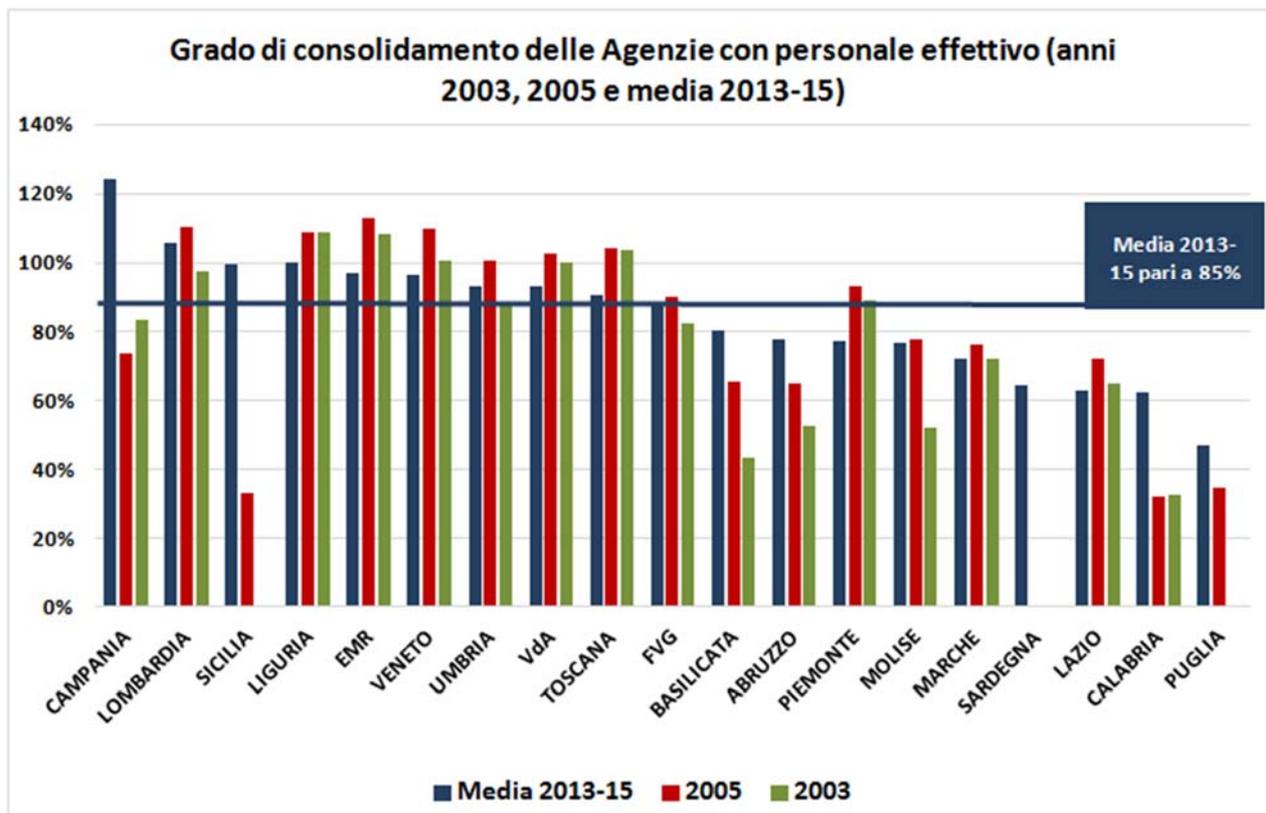
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

2.2 Grado di consolidamento con il personale effettivo

Al fine di completare il quadro informativo offerto dal precedente indicatore, si è misurato anche il grado di consolidamento delle Agenzie con il personale effettivo. Questo indicatore consente di cogliere la capacità e la possibilità in capo alle singole Agenzie di superare le rigidità proprie delle forme di assunzione del pubblico impiego ricorrendo a forme di lavoro flessibile.

Dal grafico seguente si osserva che, nel triennio 2013-15, il grado di consolidamento medio con il personale effettivo è stato pari all'85%, mentre nel 2005 era pari all'82%. Vista la differenza minima di questo indicatore tra il 2005 e il 2013-15 e la notevole variazione, nello stesso periodo, del grado di consolidamento con il solo personale di ruolo (passato dal 65% all'80%), è possibile desumere che il ricorso delle Agenzie al personale con contratto di lavoro flessibile è stato fortemente contenuto, privilegiando l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A tal proposito si rileva infatti che solo ARPA Campania e Valle d'Aosta, nel triennio 2013-15, hanno visto un discreto incremento (+29% e +10%) del livello medio di consolidamento con il personale effettivo, mentre molte Agenzie hanno registrato una variazione minima o nulla dal livello di copertura raggiunto con il solo personale di ruolo.

Grafico n. 5



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

3. Composizione della dotazione effettiva di personale delle singole Agenzie del SNPA – a cura di Arpa Lazio e Molise

3.1 Rapporto tra personale di ruolo e flessibile

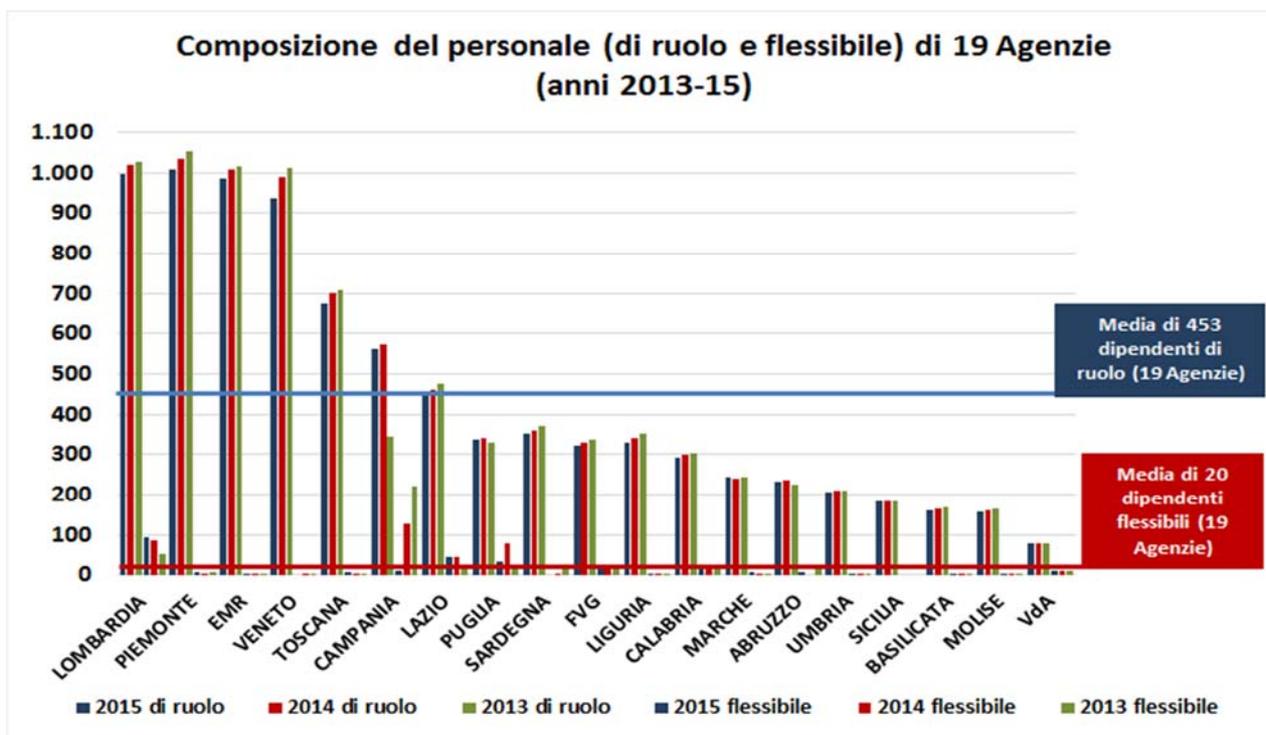
Il numero medio, nel triennio 2013-15, dei dipendenti di ruolo in servizio nelle 19 Agenzie è pari a 453 unità, mentre il personale con contratto di lavoro flessibile è mediamente pari a 20 unità. Si segnala che nel campione osservato sono esclusi i dati del personale di APPA Bolzano e APPA Trento, perché non disponibili a questo livello di dettaglio.

Rispetto ai valori medi le Agenzie sono distribuite in modo molto eterogeneo dato che solo 7 Agenzie su 19 hanno un numero medio di dipendenti di ruolo superiore alla media e solo 6 Agenzie su 19 hanno un numero medio di dipendenti con contratto di lavoro flessibile superiore alla media.

Non vi è una correlazione significativa tra gli andamenti del personale di ruolo e del personale flessibile, infatti per 11 Agenzie al diminuire (o aumentare) del personale di ruolo aumenta (o diminuisce) lievemente il personale flessibile, mentre per 7 Agenzie il trend di entrambe le tipologie di dipendenti è simmetrico (aumentano o diminuiscono contemporaneamente).

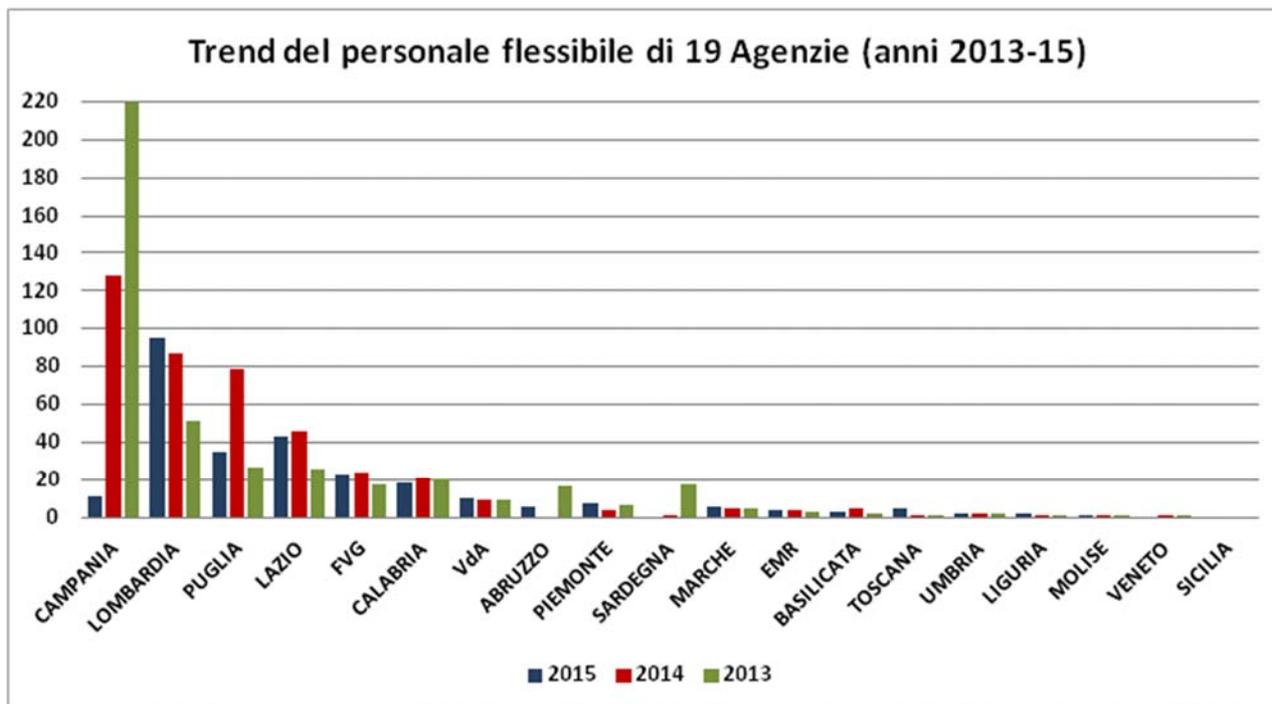
Relativamente ai dipendenti flessibili si registra complessivamente una forte contrazione nel triennio (-36%), concentrata soprattutto tra il 2015 e il 2014 (-34%) dovuta in particolare alla notevole riduzione presso ARPA Campania (da 128 a 12 unità) e ARPA Puglia (da 79 a 35 unità). Presso le altre Agenzie l'andamento del ricorso al personale flessibile è discretamente stabile, fatta eccezione per ARPA Lombardia e ARPA Lazio che tra dal 2013 al 2015 mostrano un discreto aumento, in termini assoluti, del personale flessibile a fronte comunque di una contrazione del personale di ruolo.

Grafico n. 6



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

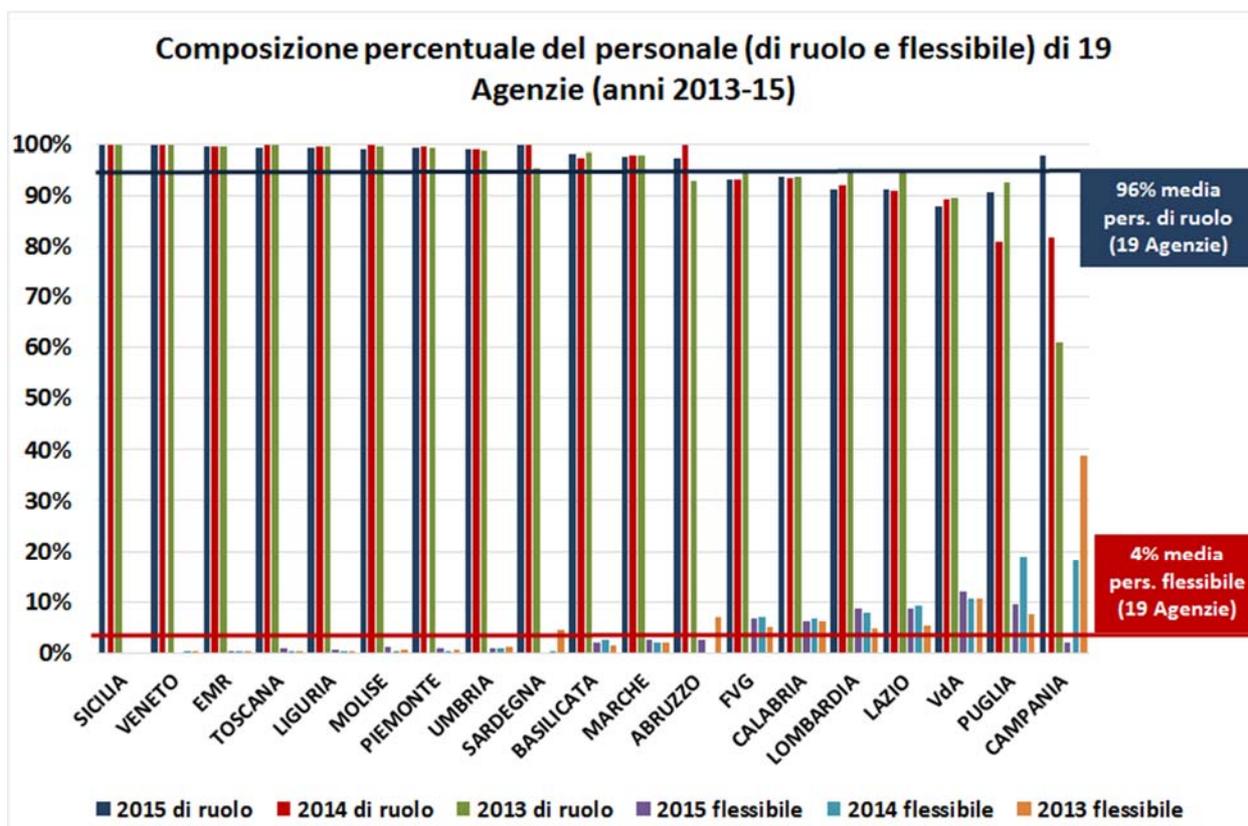
Grafico n. 7



Con riferimento alla distribuzione percentuale dei dipendenti tra personale di ruolo e con rapporto di lavoro flessibile, il grafico di seguito evidenzia un quadro relativamente omogeneo visto che 12 Agenzie su 19 superano la media triennale del campione, pari al 96% di dipendenti di ruolo. Si rileva che nel 2013 vi è stato il maggior numero di Agenzie con una percentuale di dipendenti di ruolo inferiore alla media triennale, con ARPA Campania in particolare che aveva la percentuale minore, pari al 61%, di personale a tempo indeterminato rispetto al totale.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 8



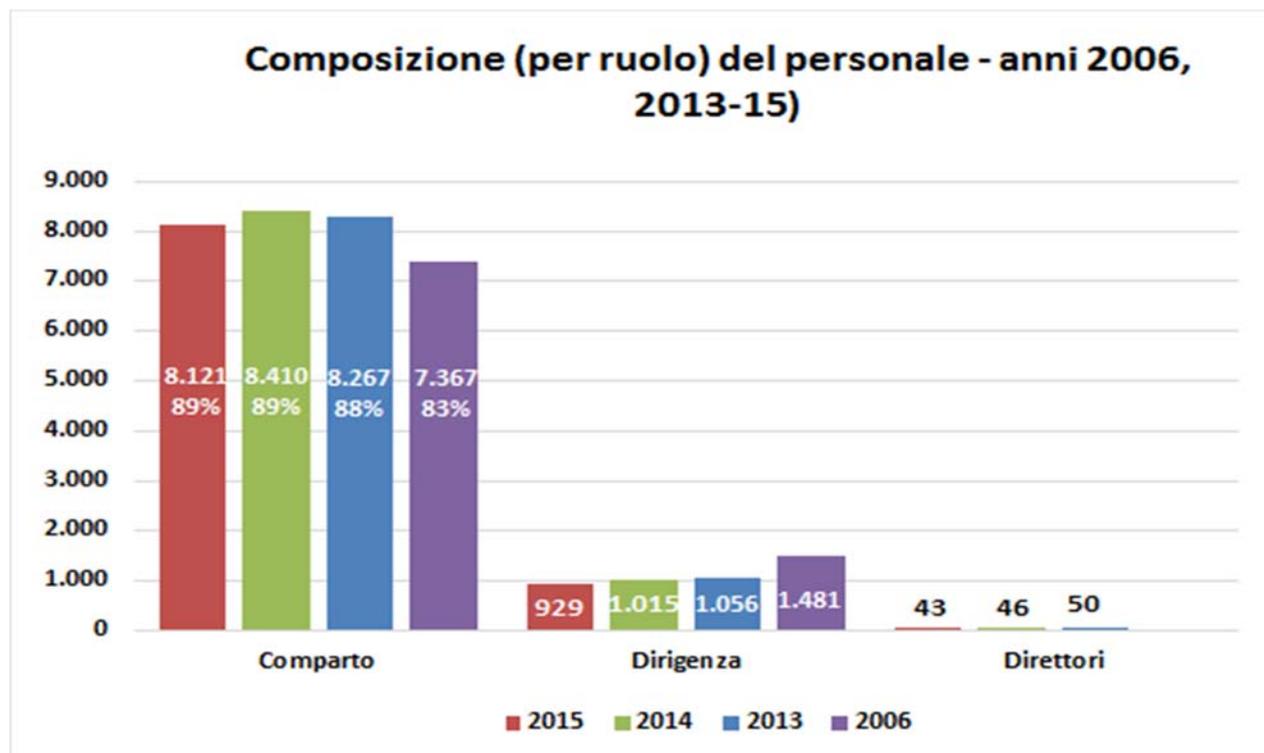
3.2 Rapporto tra personale dirigente e del comparto

La conoscenza della distribuzione del personale tra dirigenza e comparto è un'informazione, seppur non completa ed esaustiva, utile a tracciare un quadro di riferimento sulla tipologia di organizzazione, sul sistema di deleghe, sulla distribuzione di responsabilità e sul peso dei costi del personale, che caratterizzano le singole Agenzie.

Nel triennio 2013-15 la proporzione tra personale dirigente e del comparto, nel sistema di 21 Agenzie, è rimasta sostanzialmente invariata, con il comparto che copre mediamente l'89% della dotazione organica, mentre nel 2006 pesava l'83%. L'andamento del personale del comparto in servizio è lievemente altalenante, mentre il trend del personale della dirigenza e dei direttori è costantemente in contrazione, particolarmente nel biennio 2014-15. Rispetto al 2006, i dirigenti sono diminuiti del 29%, mentre il comparto è cresciuto del 12%.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 9



Il rapporto tra dirigenti e personale del comparto, nel triennio 2013-15, è mediamente pari 1 a 8 e la dotazione media è di 394 operatori e 50 dirigenti.

Dal grafico successivo, si rileva che tendenzialmente le Agenzie con personale del comparto superiore alla media hanno anche un numero di dirigenti superiore alla media e viceversa, fatte salve alcune eccezioni come ARPA Lazio che ha una dotazione di operatori superiori alla media e di dirigenti inferiore o ARPA Liguria e Puglia che hanno meno operatori rispetto al valore medio, ma un numero di dirigenti superiore. Le oscillazioni medie, nel triennio 2013-15, del personale del comparto sono minime (pari a -1%), salvo alcune Agenzie che tra un biennio e l'altro registrano prima forti incrementi e poi altrettanto brusche riduzioni di personale. Si fa riferimento in particolare ad ARPA Campania e Puglia, che nel biennio 2013-14 hanno un aumento di addetti del comparto del 26% e del 22% cui segue, nel biennio successivo, una contrazione del 20% e del 13%. Le variazioni percentuali della dirigenza, invece, sono più marcate e diffuse (complessivamente pari al -6%), infatti 10 Agenzie registrano una contrazione superiore al 10% e solo 2 Agenzie, ARPA Campania e Umbria, hanno un trend crescente.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 10

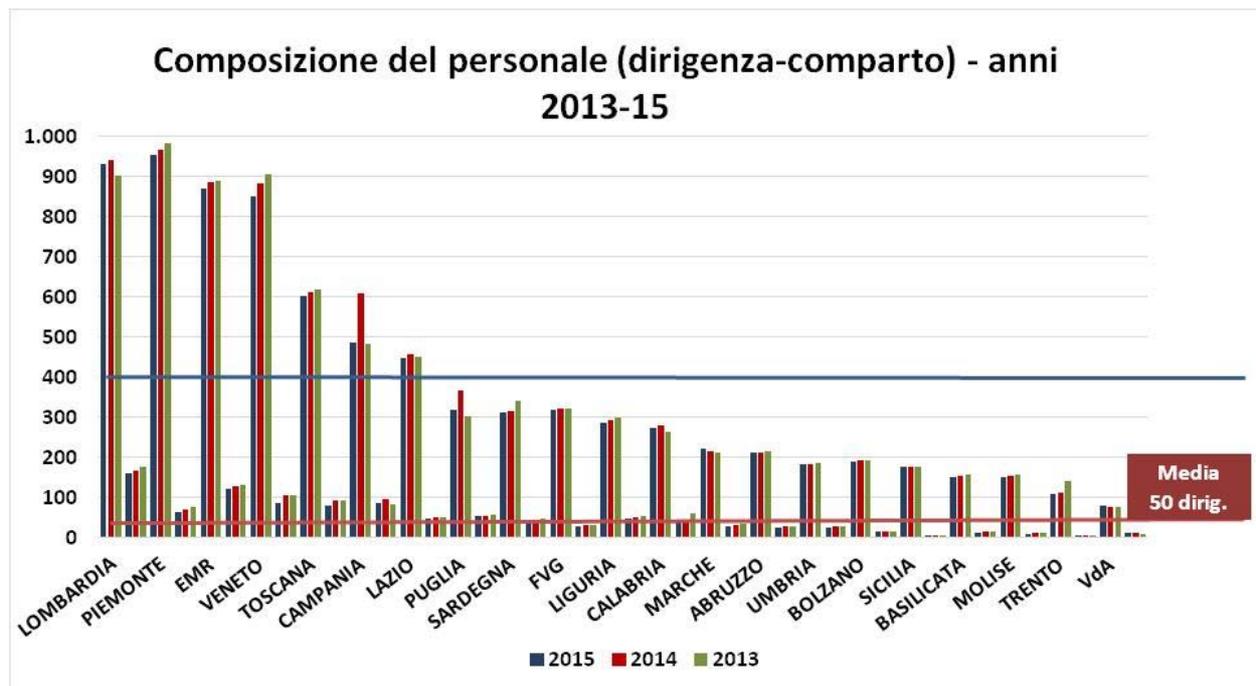
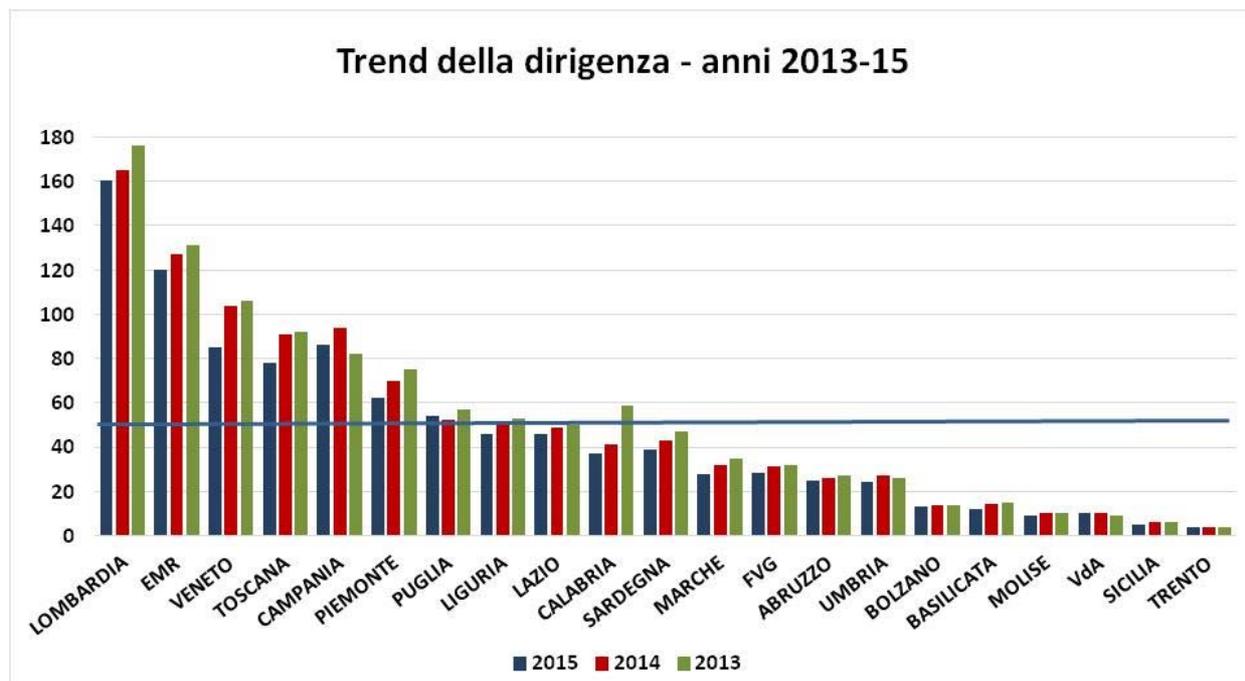


Grafico n. 11



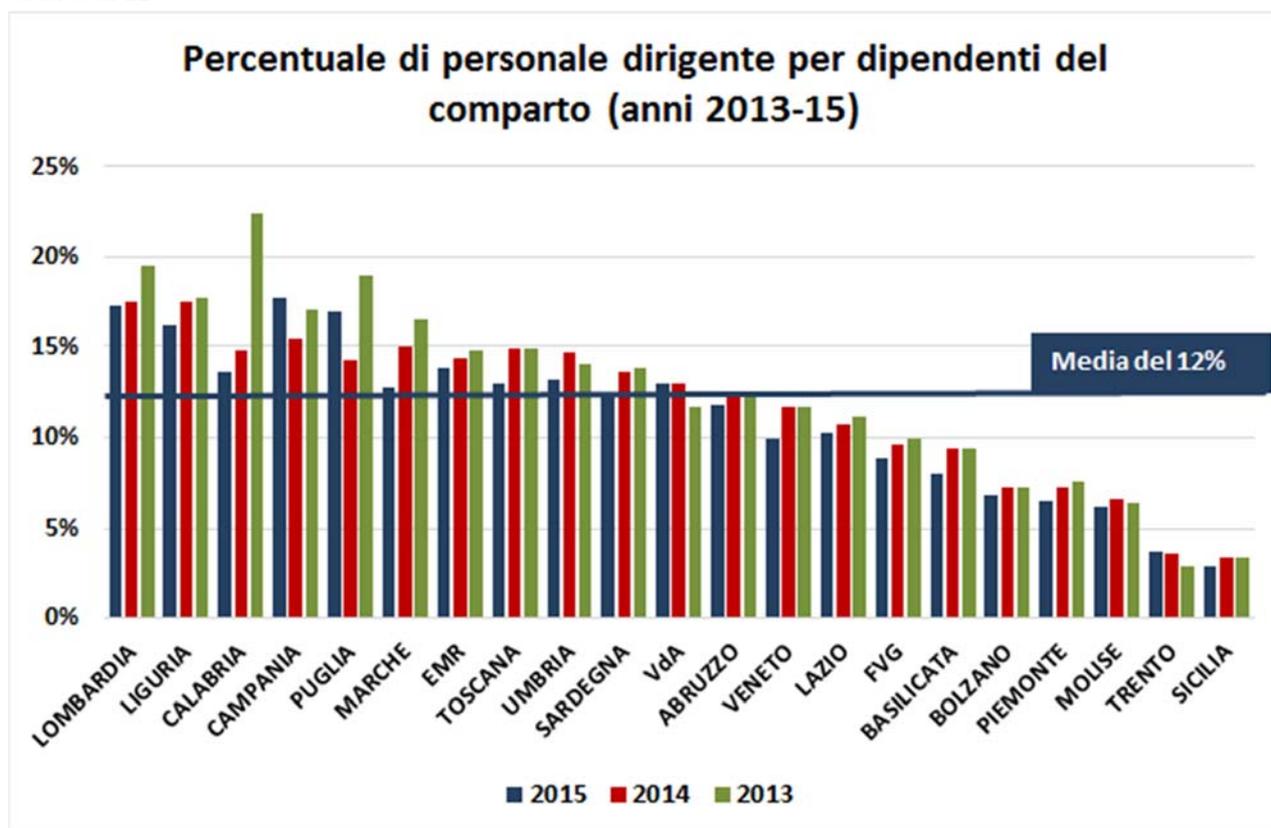
Le Agenzie che hanno il numero più elevato di dipendenti, sia nel comparto sia nella dirigenza sono, in realtà, anche le Agenzie di Regioni caratterizzate da dimensioni più ampie e, nello specifico, si tratta di ARPA Lombardia, ARPA Piemonte, ARPA Emilia Romagna, ARPA Veneto e ARPA Toscana. Tra queste Agenzie spicca il dato relativo all'ARPA Piemonte che, nel triennio, ha un peso medio della dirigenza sul comparto pari a solo il 7%. Si tratta di una percentuale piuttosto bassa determinata dalla coesistenza, rispetto alle altre Agenzie, di un numero elevato di dipendenti del comparto e di un numero contenuto, rispetto al comparto, di dirigenti. Questa analisi è evidente soprattutto in relazione alle 5 Agenzie sopra indicate. In linea generale la situazione che si configura per il triennio 2013-2015, è che il rapporto tra

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

dirigenza e comparto non supera il 22%, e in 7 casi, la percentuale di riferimento è inferiore al 10%. E' il caso di ARPA Sicilia, APPA Trento, ARPA Molise, ARPA Piemonte, APPA Bolzano, ARPA Basilicata e ARPA Friuli Venezia Giulia. Tra queste si evidenzia che ARPA Sicilia, nonostante sia inserita in un contesto regionale di ampie dimensioni, presenta un numero di dipendenti, sia nel comparto sia nella dirigenza, piuttosto contenuto (nel triennio i dipendenti sono mediamente circa 183 di cui 6 nella dirigenza e 177 nel comparto). Il limite massimo è toccato, nel 2013, da ARPA Calabria che vede un peso della dirigenza rispetto al comparto pari al 22%, detta proporzione torna comunque in linea con il resto del sistema agenziale nel biennio 2014-15, visto l'aumento dei dipendenti del comparto e la contrazione del personale della dirigenza. In linea generale tra il 2013 ed il 2015 non si riscontrano variazioni significative sia in termini di numero assoluto di dipendenti, sia in termini di rapporto tra dirigenza e comparto.

Il quadro che scaturisce è una composizione piuttosto variegata del rapporto tra dirigenza e comparto con Agenzie più verticalizzate ed altre con strutture organizzative più piatte e flessibili. Tale diversità strutturale può determinare differenziazioni che si manifestano in ambito organizzativo, per esempio nei tempi di sviluppo dei processi decisionali e quindi operativi, e in ambito gestionale per esempio nella maggiore incidenza del costo del personale.

Grafico n. 12



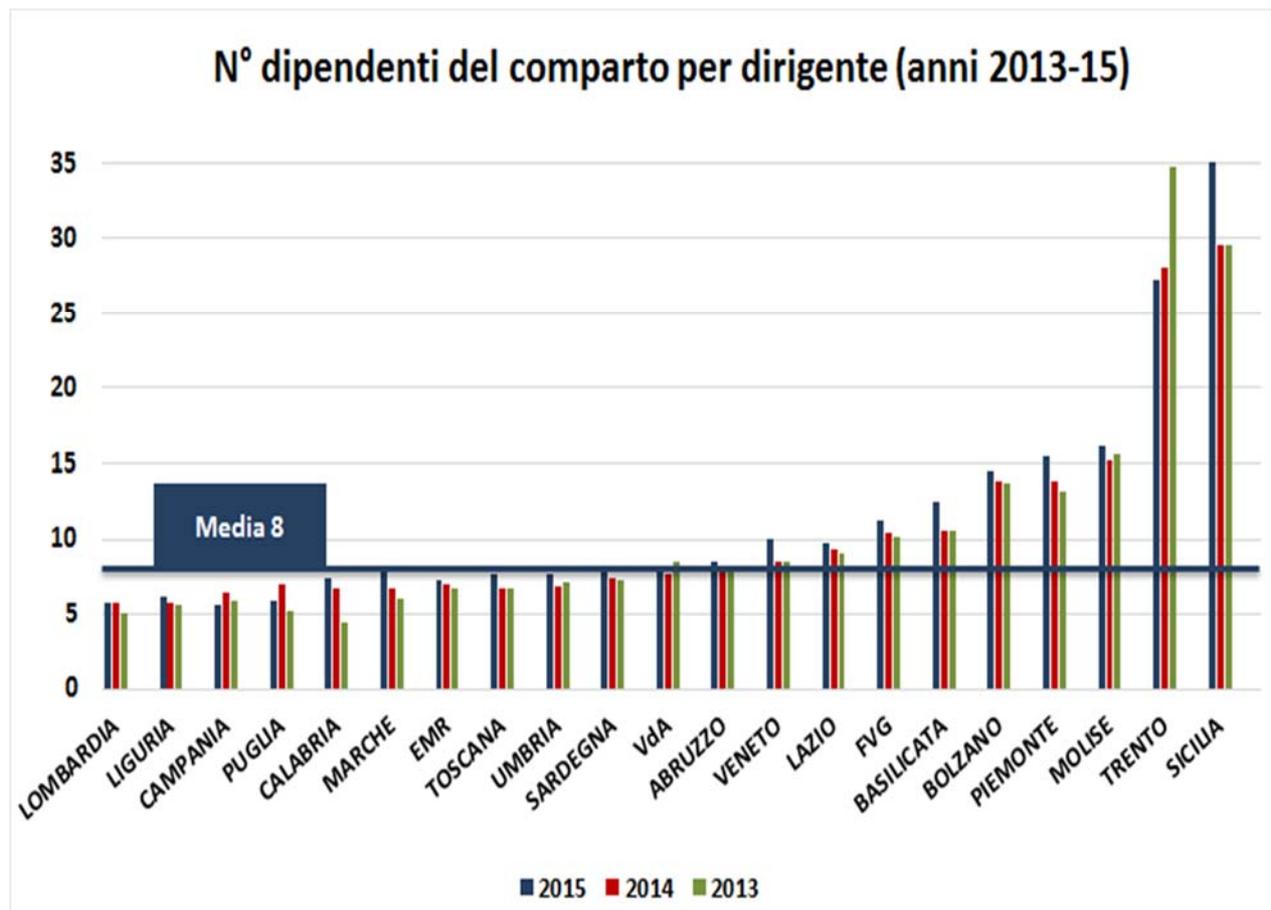
Per una lettura puntuale del numero dei dipendenti del comparto per ciascun dirigente si rinvia al grafico seguente, da cui emerge che il dato medio triennale è di 1 dirigente ogni 8 operatori.

Rispetto a questo indicatore le Agenzie si collocano quasi tutte nella stessa posizione del grafico precedente, relativamente alla distribuzione dei dati, invece, si osserva una discreta omogeneità tra un primo gruppo di 9 Agenzie con un rapporto di 1 dirigente ogni 6-7 dipendenti e un secondo insieme di 5 Agenzie con 1 dirigente ogni 8-9 operatori, mentre le Agenzie rimanenti vedono tale proporzione ridursi velocemente, passando da 1 dirigente ogni 11 operatori, a 1 ogni 14, fino a 1 ogni 30.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Sebbene 6 delle 7 Agenzie che hanno il maggior numero di operatori per dirigente siano dimensionalmente “piccole” (con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 350 unità) non sembra ipotizzabile che la grandezza della dotazione di personale sia correlata al rapporto operatori/dirigenti, visto che altre 7 Agenzie dimensionalmente minori hanno un numero di operatori del comparto per dirigente inferiore alla media, cioè 7 collaboratori per dirigente contro una media di 8.

Grafico n. 13

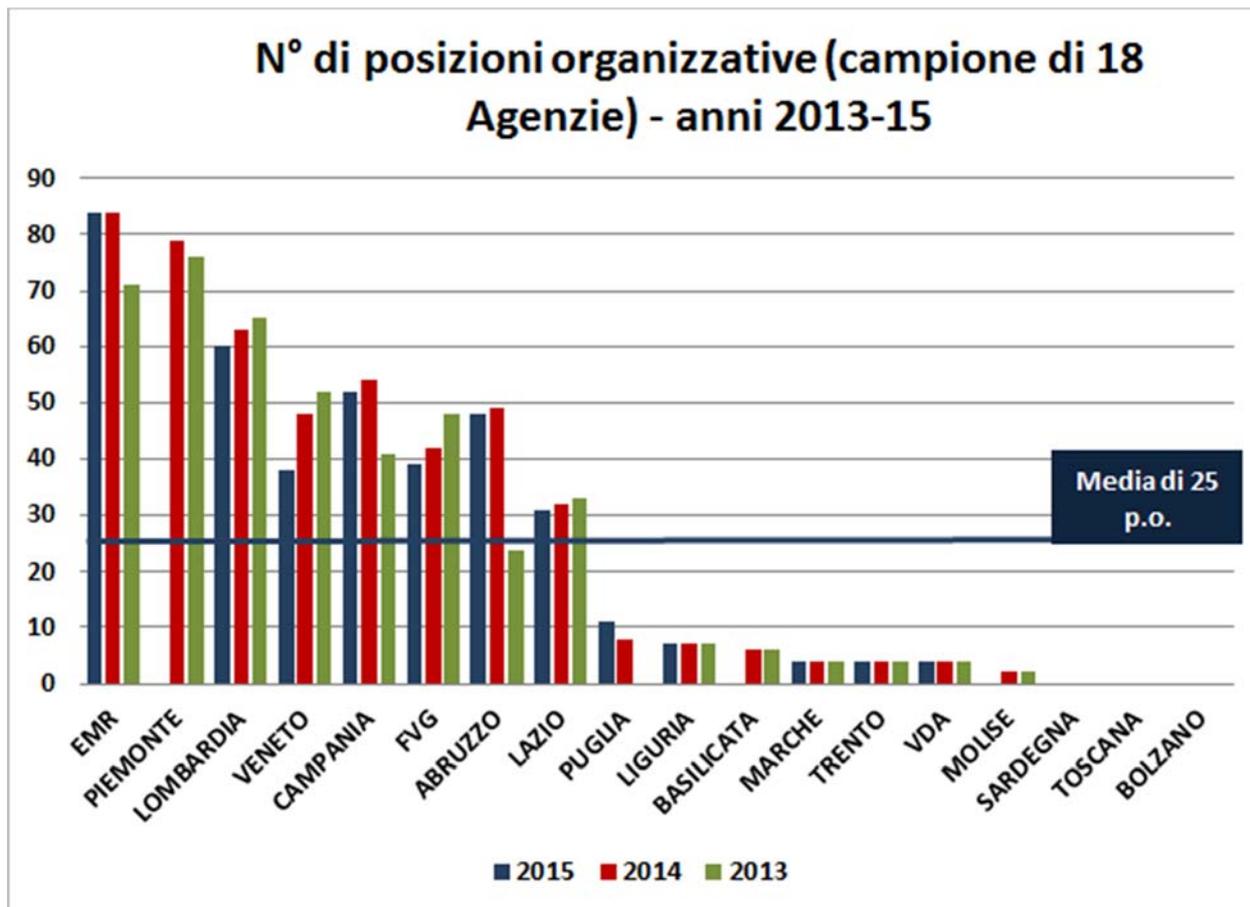


Il prossimo grafico riporta il numero di operatori del comparto con incarico di posizione organizzativa (in seguito p.o.) e si osserva che, nel triennio 2013-15, il numero medio di p.o. in ciascuna Agenzia è pari a 25. L’attribuzione di p.o. è discretamente differenziata tra le Agenzie, dato che 8 ne hanno un numero di discretamente superiore alla media e 10 fortemente inferiore o nullo.

L’andamento nel triennio è altalenante, dato che nel biennio 2013-14 sono aumentate dell’11% e nel biennio 2014-15 sono diminuite del 6%. Le Agenzie che nel biennio 2013-14 hanno fortemente aumentato il numero di p.o. sono ARPA Emilia Romagna, Abruzzo e Campania. A tal proposito si osserva che ARPA Emilia Romagna ha visto, a sostanziale parità di dipendenti, una contrazione dei dirigenti, mentre ARPA Campania ha aumentato del 25% il personale in servizio.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 14

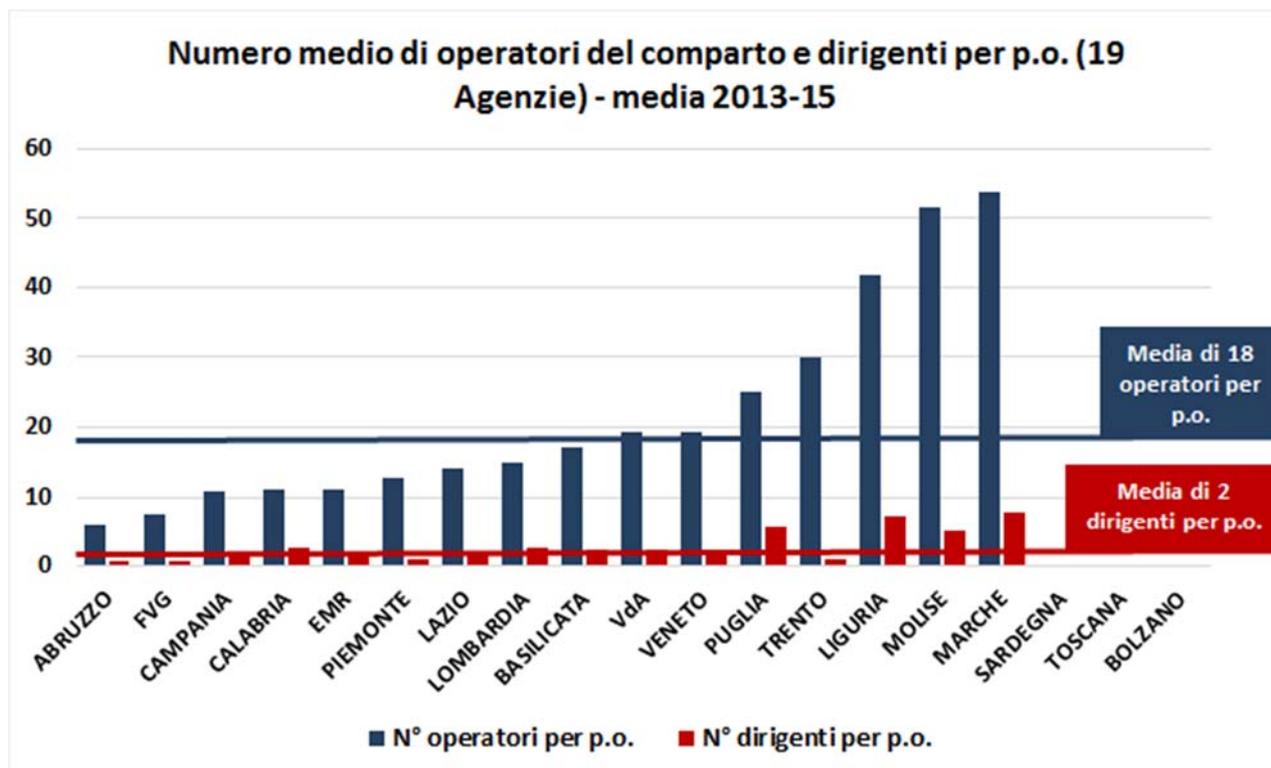


Nel grafico seguente si rapporta, per ciascuna Agenzia, il numero di dipendenti del comparto e di dirigenti al numero di p.o. ed emerge che mediamente, nel triennio 2013-15, si hanno 18 operatori del comparto e 2 dirigenti per p.o.. Nel campione di 18 Agenzie si osserva che 9 hanno 1 p.o. a fronte di un numero di dipendenti del comparto minore della media. Per esempio ARPA Abruzzo ha 1 p.o. ogni 6 operatori e ogni dirigente, ARPA Friuli Venezia Giulia ha 1 p.o. ogni 8 operatori e per ciascun dirigente, ARPA Calabria, Campania ed Emilia Romagna hanno 1 p.o. ogni 11 operatori e ogni 2-3 dirigenti. Le Agenzie che hanno proporzionalmente meno p.o. come ARPA Liguria o ARPA Marche mostrano rapporti di 1 p.o. ogni 42 o 54 operatori e ogni 7 o 8 dirigenti. Si hanno anche Agenzie di dimensioni medio-grandi come ARPA Sardegna e Toscana che non hanno conferito alcun incarico di p.o.

Nel correlare i dati di cui sopra con la percentuale di dirigenti per dipendenti del comparto, non è sempre possibile concludere che qualora un'Agenzia abbia una percentuale di dirigenti per dipendenti del comparto superiore alla media, abbia poi un numero di p.o. per operatore e per dirigente inferiore alla media e viceversa. Questo assunto vale per esempio per ARPA Liguria i cui dirigenti sono 1 ogni 6 dipendenti del comparto (pari al 17% rispetto alla media del 12%) e le cui p.o. sono invece 1 ogni 42 operatori del comparto (rispetto alla media di 1 ogni 18).

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 15



3.3 Rapporto tra categorie professionali nel ruolo della dirigenza

Dal grafico seguente emerge che, nella dirigenza, la categoria professionale nettamente prevalente è quella *sanitaria*, al cui interno la qualifica di chimico è fortemente superiore a quella di biologo, fisico e farmacista.

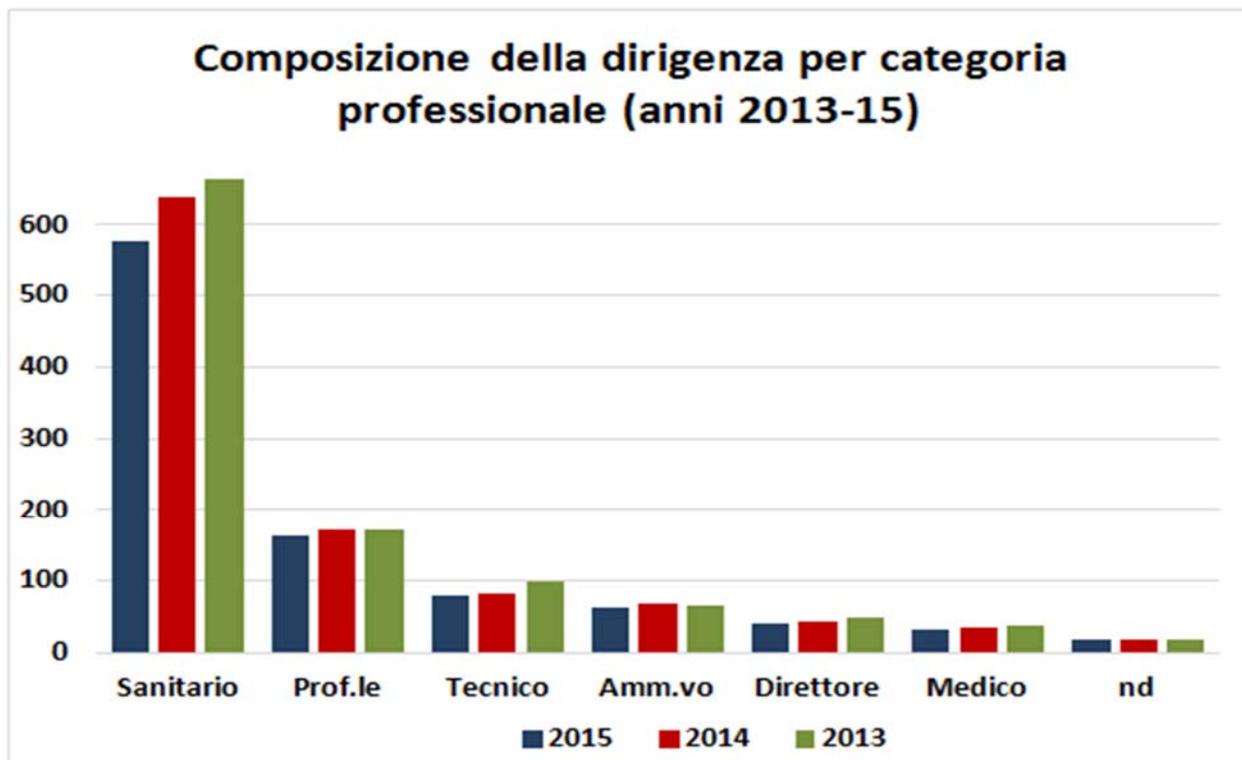
Le altre categorie professionali seguono a distanza, la seconda più impiegata è quella del dirigente *professionale* e la qualifica di ingegnere è fortemente prevalente a quella di geologo, avvocato e architetto.

Le altre categorie professionali (tecnico, amministrativo, direttore e medico) pesano in misura più omogenea e sono discretamente inferiori rispetto alla categoria di dirigente *professionale*. Tra i dirigenti *tecnici* la qualifica più impiegata è quella di analista.

Nel triennio 2013-15, la contrazione percentuale maggiore è stata registrata tra i dirigenti *tecnici* e *medici*, entrambi diminuiti del 19%, mentre la riduzione minore è imputabile ai dirigenti *amministrativi* e *professionali*, scesi rispettivamente del 4% e 6%.

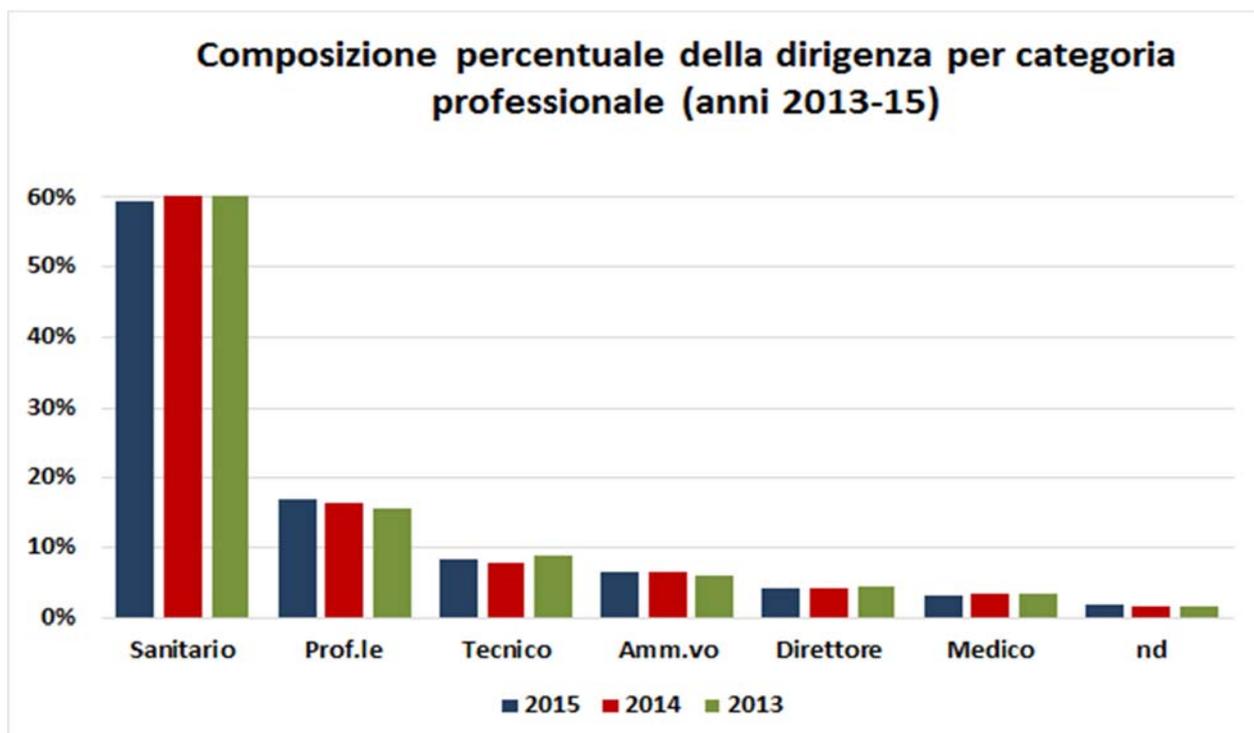
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 16



La distribuzione percentuale delle categorie professionali della dirigenza mostra una sostanziale invariabilità nel triennio e si rileva che il 60% del personale dirigente è *sanitario*, il 16% è *professionale* e che le altre categorie sono inferiori al 10%.

Grafico n. 17



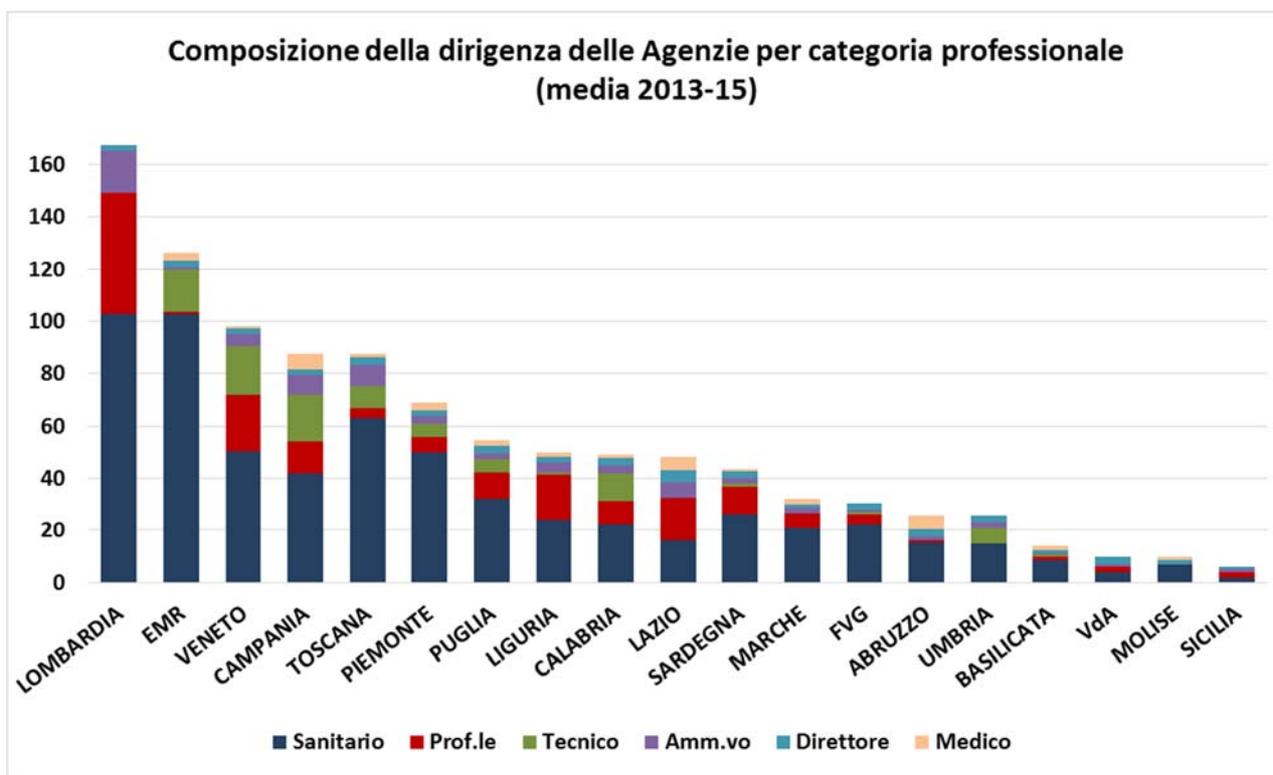
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

L'approfondimento, al livello di singola ARPA, della ripartizione dei dirigenti per categoria professionale conferma che il dirigente *sanitario* è prevalente in tutte le Agenzie, tuttavia, in ARPA Sicilia, Lazio, Liguria, Valle d'Aosta e Calabria una discreta quota di dirigenti è coperta dalla categoria dei *professionali*, diversamente da quanto accade a livello di sistema.

Si osserva inoltre che alcune Agenzie come ARPA Lazio, Sicilia, Veneto, Valle d'Aosta, Calabria e Campania hanno una discreta e talvolta elevata, differenziazione dei dirigenti all'interno di 3-4 categorie professionali. Al contrario altre Agenzie come ARPA Emilia Romagna, Piemonte, Toscana e Friuli Venezia Giulia hanno una forte concentrazione di dirigenti *sanitari*, superiore al 70%.

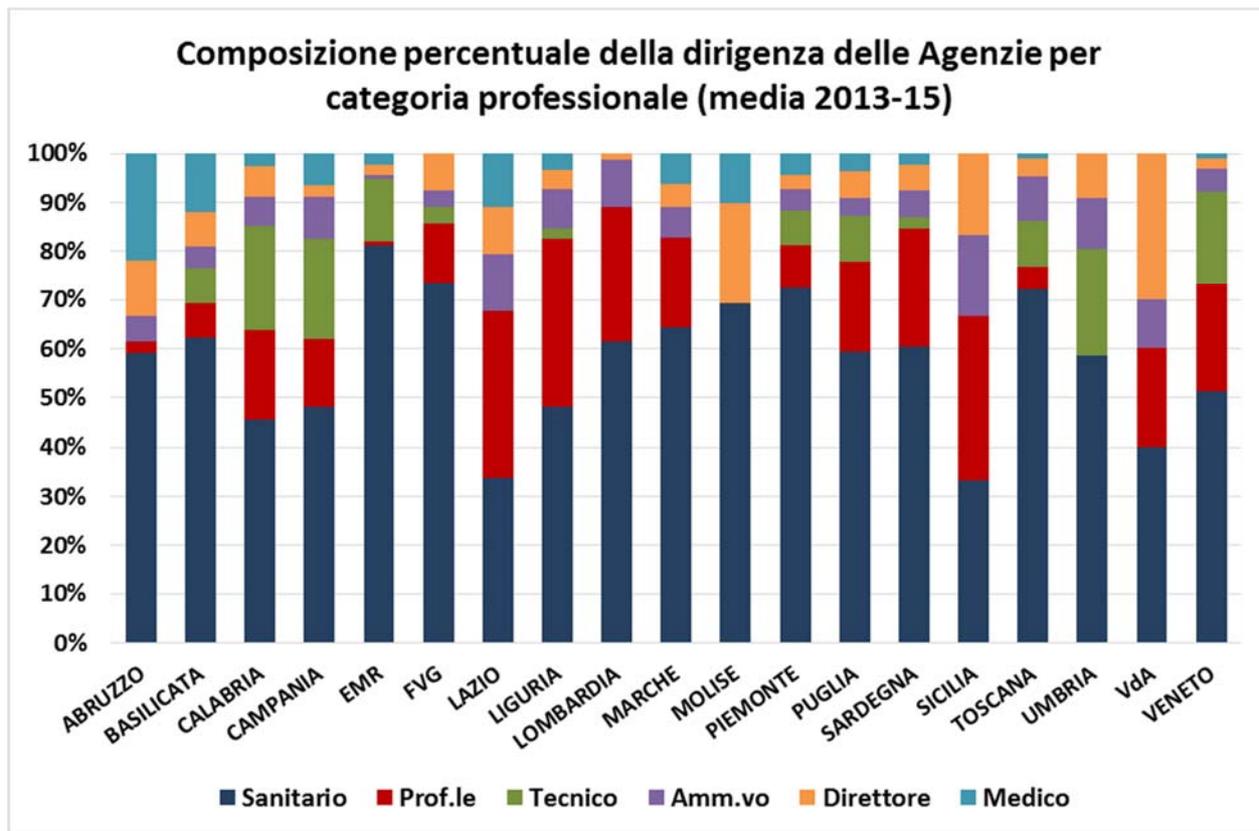
Si rileva infine che nelle Agenzie di dimensioni minori i Direttori hanno fisiologicamente un maggior peso percentuale e che in 15 Agenzie i dirigenti *medici* sono in numero minimo o assenti, mentre mantengono un discreto peso in ARPA Abruzzo, Basilicata, Lazio e Molise.

Grafico n. 18



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 19



3.4 Rapporto tra categorie professionali nel ruolo del comparto

I dati sulle categorie professionali nel ruolo del comparto riguardano sia il personale di ruolo, sia i dipendenti con un rapporto di lavoro flessibile. Il grafico successivo riporta che, nel comparto, la categoria professionale prevalente è quella di *tecnico*, al cui interno la qualifica di *collaboratore tecnico professionale* è fortemente superiore a quella di *assistente tecnico* e *collaboratore tecnico professionale esperto*. Le successive due categorie professionali seguono a distanza, hanno un peso simile e sono quelle di operatore *sanitario* e operatore *amministrativo*. Nella categoria *sanitaria* si conta in misura maggioritaria la qualifica di *collaboratore professionale sanitario - tecnico della prevenzione*, segue a distanza quella di *collaboratore professionale sanitario - tecnico della prevenzione esperto*, mentre le altre qualifiche hanno una frequenza fortemente ridotta. Nella categoria di *amministrativo* la distribuzione delle qualifiche è discretamente omogenea e, in ordine decrescente, si ripartisce principalmente tra: assistente amministrativo, collaboratore amministrativo professionale, coadiutore amministrativo e collaboratore amministrativo professionale esperto.

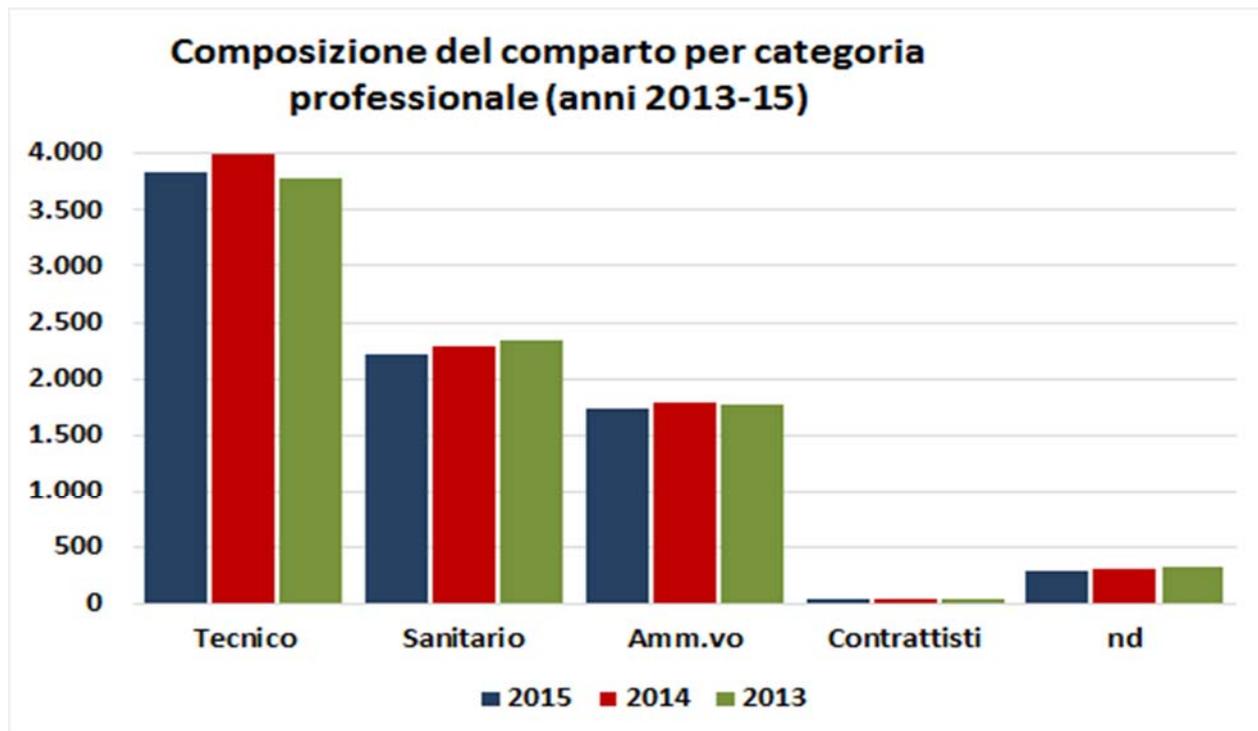
La categoria di *contrattista* riguarda il personale di ruolo cui si applicano contratti di lavoro di natura privatistica (es. metalmeccanico, giornalista, etc) ed ha un'incidenza minima nel sistema delle Agenzie essendo impiegata solo in ARPA Basilicata ed Emilia Romagna.

La categoria non classificata e indicata con "nd" riguarda il personale di APPA Bolzano e Trento di cui non si ha il dettaglio sulle relative categorie professionali.

Nel triennio 2013-15, il trend delle categorie professionali è tendenzialmente stabile, la categoria di *tecnico* è l'unica ad aver registrato una variazione percentuale positiva (+2%), mentre il personale sanitario (-5%) e i contrattisti (-4%) hanno avuto la contrazione maggiore.

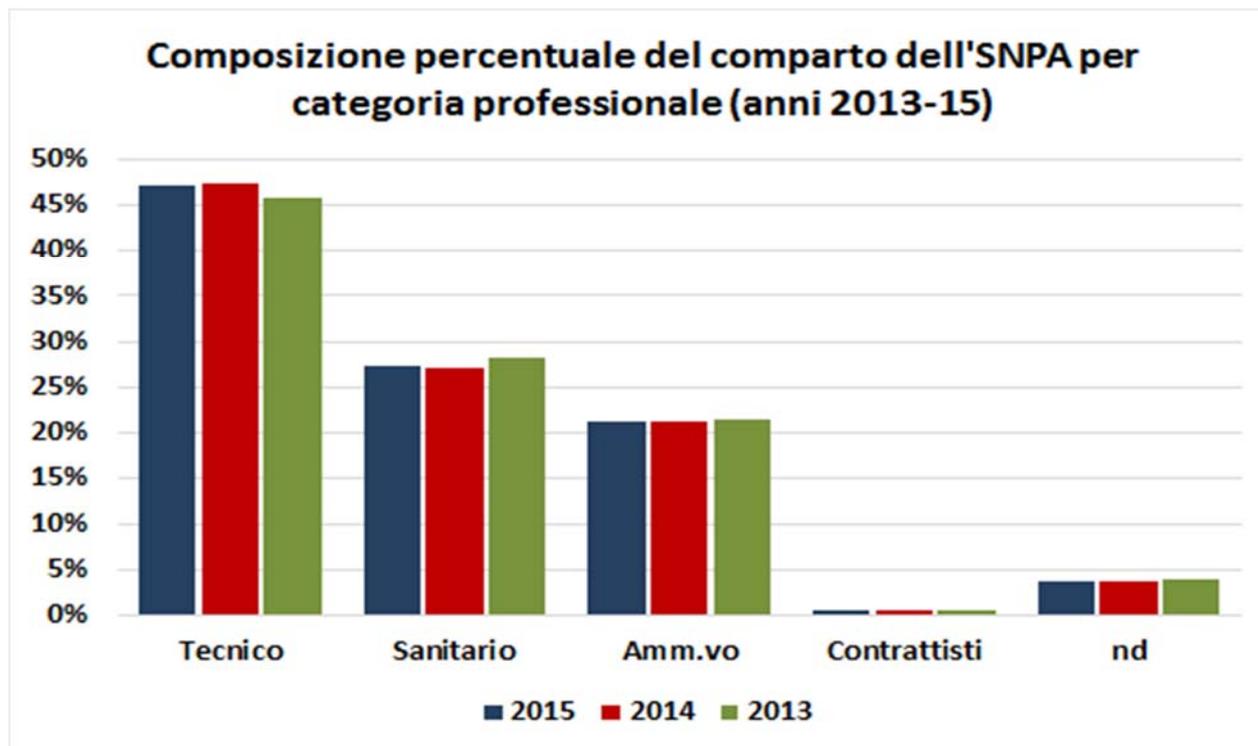
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 20



Nel triennio 2013-15, la composizione percentuale delle categorie professionali del comparto mostra una sostanziale invariabilità ed è così articolata: il 47% degli operatori è *tecnico*, il 28% è *sanitario*, il 21% *amministrativo* e il residuo è composto da *contrattisti* e da personale non classificato (in servizio presso APPA Bolzano e Trento).

Grafico n. 21

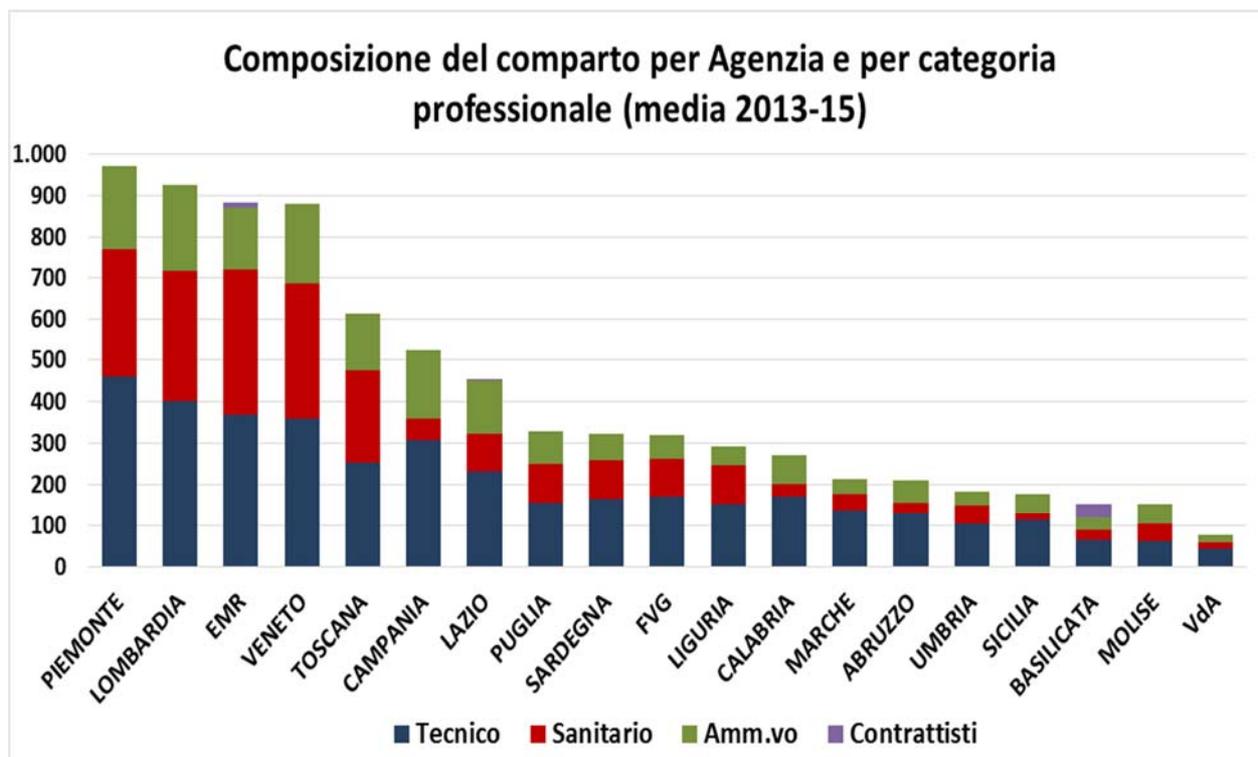


Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Coerentemente con i dati del sistema, nel triennio 2013-15, la categoria professionale più diffusa in tutte le Agenzie è quella di *tecnico*, mentre il profilo *sanitario* è il secondo più frequente solo per 11 ARPA, mentre per 8 Agenzie il profilo *amministrativo* è superiore al *sanitario*. Si osserva in particolare che 5 Agenzie (Campania, Molise, Lazio, Sicilia e Abruzzo) hanno una quota di personale amministrativo superiore al 25% del totale del personale del comparto, a fronte di una media di circa il 20%.

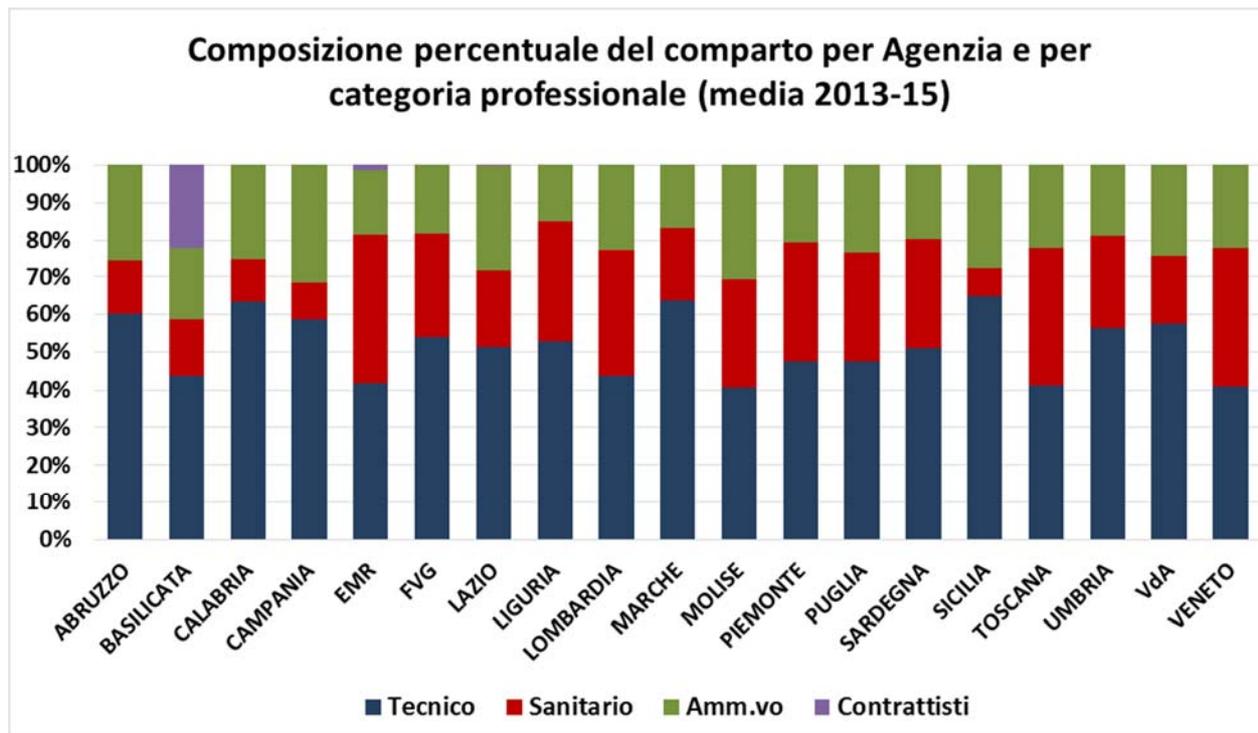
Infine si rileva che il rapporto medio tra le categorie professionali è di circa 2 *tecnici* ogni *sanitario*, mentre per ARPA Sicilia, Campania e Calabria detta proporzione è di 6 *tecnici* ogni *sanitario*.

Grafico n. 22



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 23



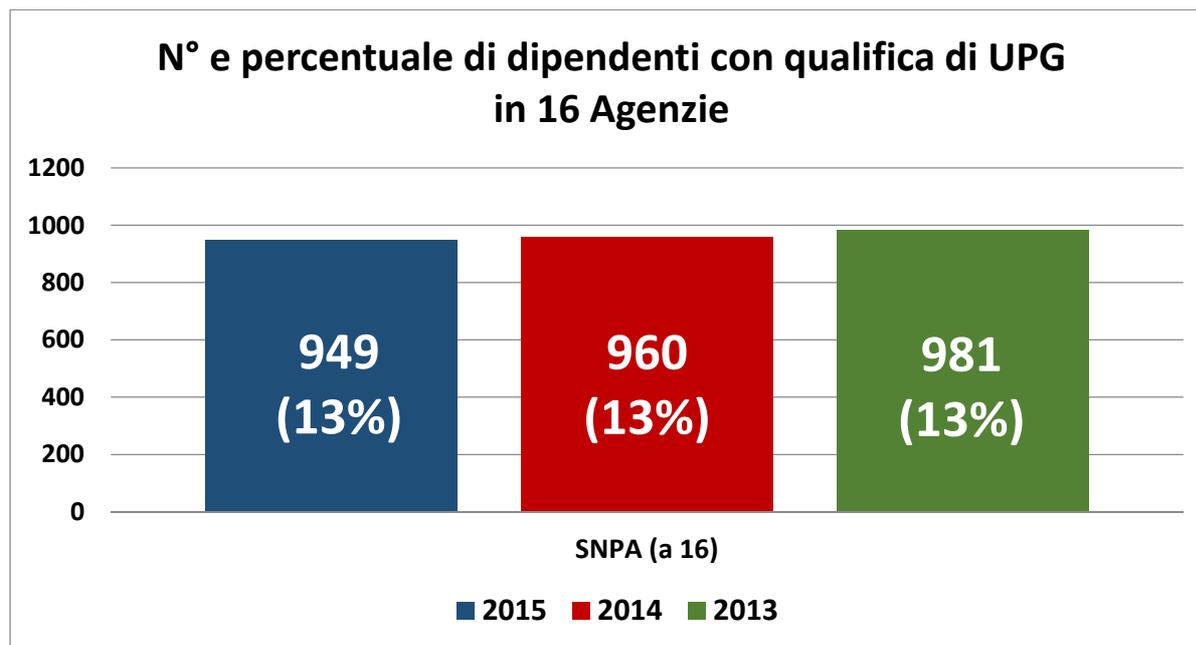
3.5 Personale con qualifica di Ufficiale di polizia giudiziaria

Viste le recenti novità introdotte dalla legge n. 132 del 2016 che nel ribadire il ruolo delle Agenzie come organo di controllo, ha comportato un incremento di attività in materia di: prescrizioni, verifiche e sopralluoghi, asseverazioni e comunicazioni e vista la legge n. 68 del 2015 che con la procedura estintiva dei reati contravvenzionali ambientali ha aumentato l'interazione delle Agenzie con gli altri organi di polizia, si è ritenuto utile avviare una misurazione della dotazione di personale con la qualifica di *ufficiale di polizia giudiziaria* (di seguito UPG), al fine di compararne l'andamento nel tempo. Detto monitoraggio in combinazione con altri ambiti di valutazione, potrebbe contribuire a verificare se il volume di risorse umane impiegate dalle Agenzie nel sistema complessivo dei controlli, sia adeguato a completare l'internalizzazione dei compiti di controllo in materia di repressione dei reati ambientali e a garantire l'applicazione integrale della procedura di estinzione delle contravvenzioni ambientali.

A tal proposito, preso un campione di 16 Agenzie, emerge che nel triennio 2013-15 sono state impiegate mediamente 963 persone con la qualifica di UPG, pari al 13% del personale in servizio e che questa dotazione è variata in misura minima (-3%).

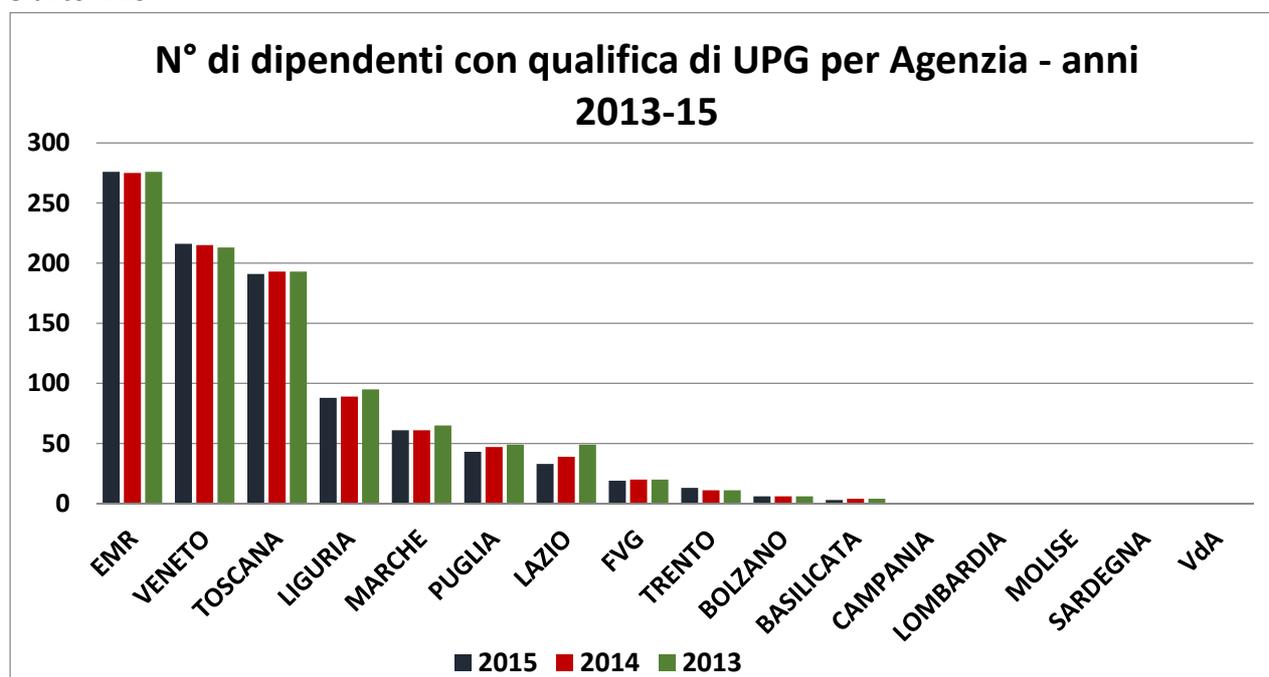
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 24



Il grafico di seguito mostra che 11 Agenzie su 16 impiegano personale con la qualifica di UPG, che in ARPAE Emilia Romagna, ARPA Veneto e ARPA Toscana si concentra oltre il 70% di detto personale e che, nel triennio 2013-15, le oscillazioni sono contenute.

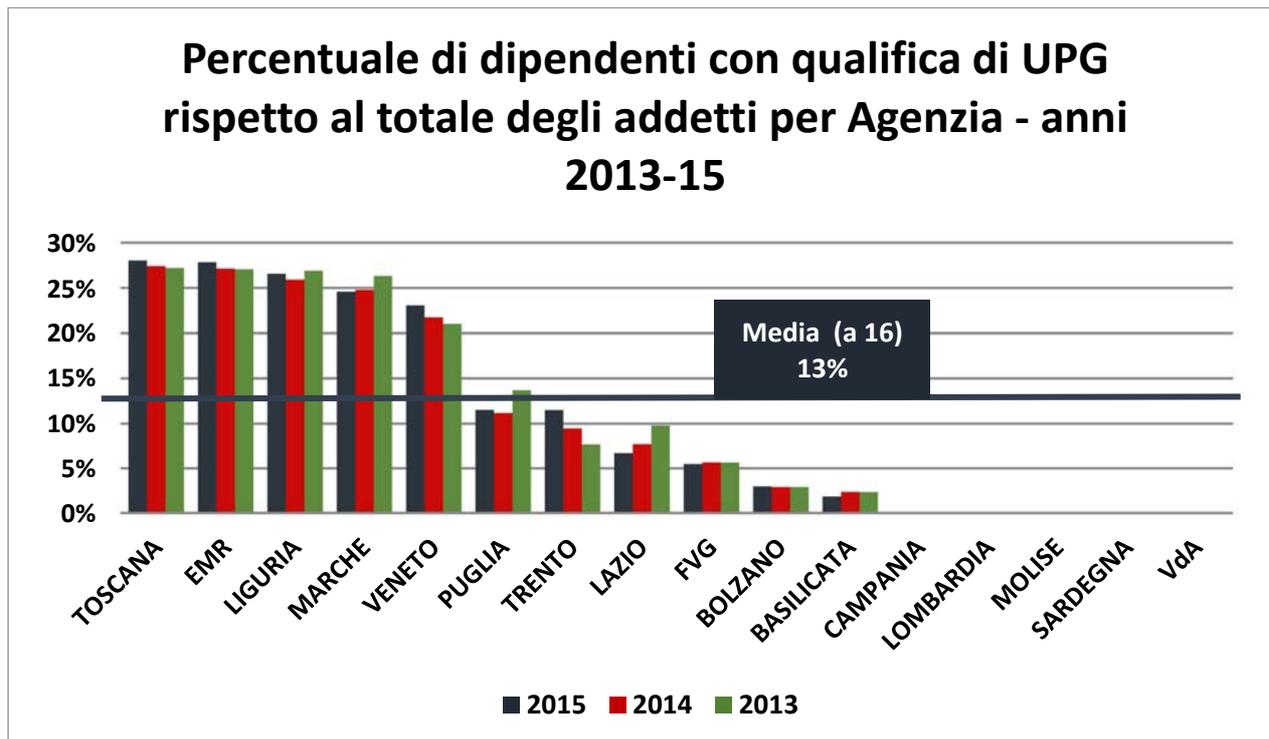
Grafico n. 25



Le Agenzie con la maggior percentuale di dipendenti con qualifica di UPG rispetto al totale degli addetti, nel triennio 2013-15, sono: ARPA Toscana (28%), ARPAE Emilia Romagna (27%), ARPA Liguria (27%), ARPA Marche (25%) e poi via via le altre.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 26



4. Indici di dotazioni effettive di personale del SNPA – a cura di Arpa Friuli Venezia Giulia

Gli indicatori che seguono cercano di rappresentare le Agenzie nel contesto di riferimento nel quale si trovano ad operare, rapportando il numero dei dipendenti ai macro indicatori regionali: popolazione, territorio ed imprese.

La popolazione e le imprese attive di un territorio rappresentano infatti le principali pressioni oggetto delle attività di controllo e di supporto tecnico del SNPA, mentre l'estensione territoriale è legata all'ambito d'azione e di movimento dei dipendenti, nonché rappresenta anche il contesto di sviluppo dei monitoraggi.

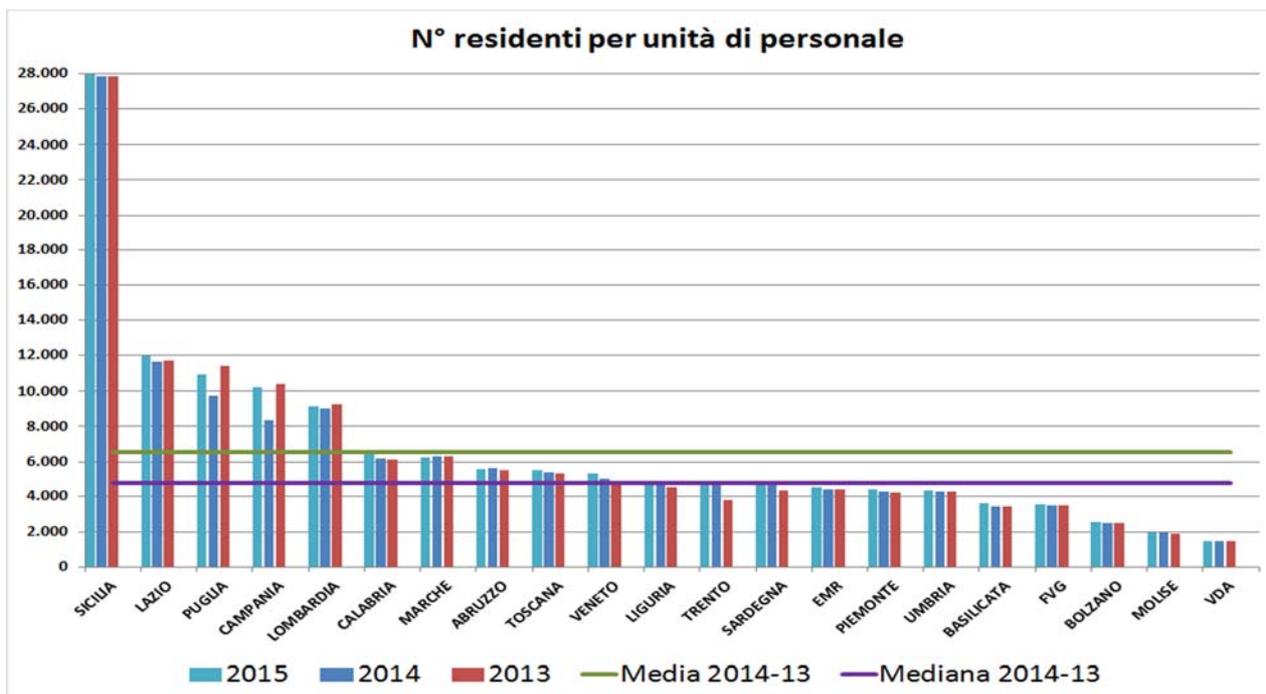
Gli indicatori di seguito proposti rappresentano un punto di partenza dell'analisi e della valutazione del sistema che nel tempo potranno essere arricchiti con informazioni più puntuali e specifiche nel momento in cui sarà possibile indicare con precisione il personale dedicato alle diverse funzioni e ai diversi compiti istituzionali, nonché i risultati prodotti delle prestazioni.

4.1 Numero di residenti per unità di personale

Il grafico sotto riportato rappresenta il rapporto tra il numero di residenti e il numero di dipendenti dell'Agenzia regionale competente per territorio. Come si evince dagli istogrammi rappresentati, se si esclude l'anomalia dell'ARPA Sicilia, tendenzialmente le regioni più densamente popolate presentano il rapporto più alto; il dato è sicuramente in sintonia con le economie di scala che possono essere sviluppate dalle Agenzie di maggiori dimensioni, operanti su territori più ampi e complessi. In media c'è un dipendente ARPA ogni 6.525 abitanti.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

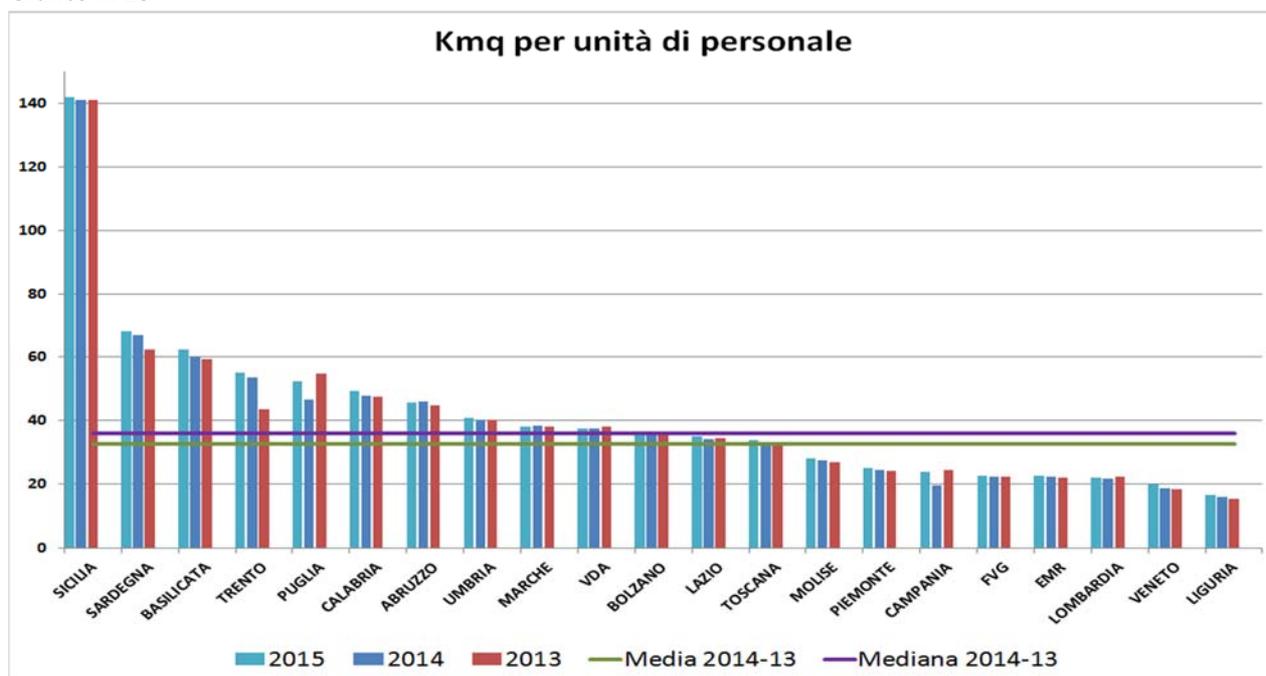
Grafico n. 27



4.2 Km² per unità di personale

Il rapporto tra estensione territoriale ed unità di personale non presenta particolari correlazioni legate al territorio, bensì a caratteristiche socio-demografiche. Esiste infatti un legame con la densità: le Agenzie con un più alto valore del rapporto territorio/dipendenti presentano una bassa densità abitativa inoltre corrispondono, se si esclude l'APPA Trento, prevalentemente ad Agenzie del Sud Italia.

Grafico n. 28

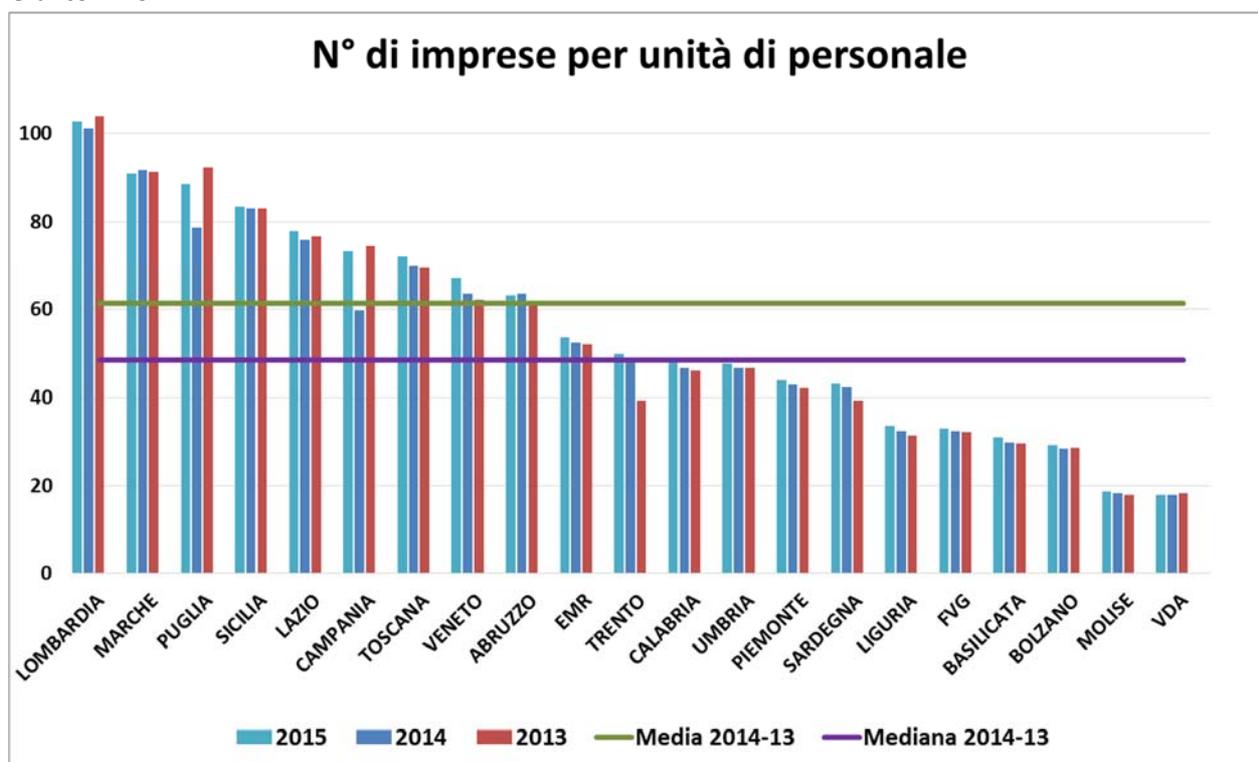


Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

4.3 Numero di imprese (codici ATECO: C, D, E, F41, F42, F431, F439) per unità di personale

Per il calcolo di questo indicatore è stato considerato il numero di imprese attive calcolato dall'ISTAT sulla base dei codici ATECO relativi al settore manifatturiero (C), della fornitura di energia e di acqua (D) e della gestione di reti fognarie e rifiuti (E); inoltre sono state considerate le attività legate alla costruzione e demolizione del settore delle costruzioni (F). Come nel caso della popolazione le Agenzie operanti nelle regioni con un numero di imprese elevato hanno un rapporto più alto rispetto a quelle caratterizzate da un tessuto produttivo più contenuto. Anche in questo caso le economie di scala sviluppate dalle Agenzie di maggior dimensione possono rappresentare uno dei principali motivi dei dati rappresentati. E' in ogni caso interessante evidenziare che tra le Agenzie con un alto rapporto tra imprese e personale c'è anche l'ARPA delle Marche che presenta le caratteristiche di un'Agenzia di piccole-medie dimensioni.

Grafico n. 29



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

5. Risorse finanziarie assorbite dal personale delle Agenzie del SNPA – a cura di Arpae Emilia Romagna

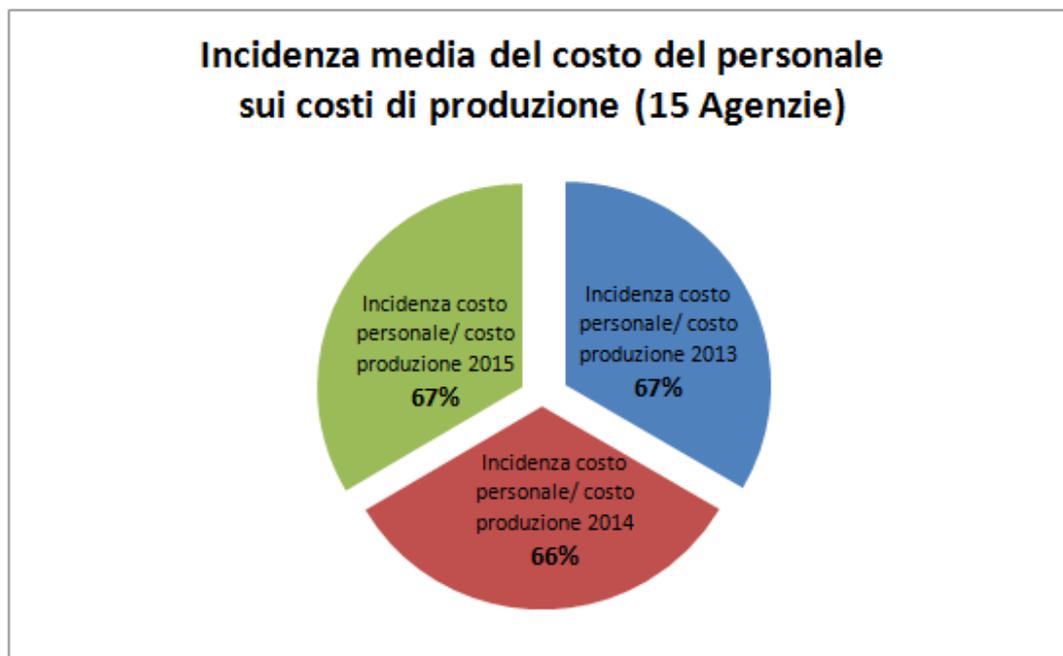
La valutazione delle risorse finanziarie assorbite dal personale all'interno del Sistema è stata condotta con l'ausilio delle elaborazioni effettuate nel 2016 dal GdL B2 nell'ambito del Benchmarking sulle risorse finanziarie, che ha rilevato i dati per 15 Agenzie ed al quale si rimanda per maggiori approfondimenti³.

Relativamente ad APPA Bolzano e APPA Trento, i cui dati del personale dipendente sono inclusi nel Conto annuale delle Province di appartenenza, è stato indicato il solo costo assorbito dal Sistema per il personale flessibile.

5.1. Rapporto tra costo del personale e costo complessivo

Il personale del sistema (15 Agenzie, ad esclusione delle APPA di Trento e di Bolzano) assorbe in media dal 66% al 67% delle risorse finanziarie complessivamente rilevate dalle Agenzie, collocandosi nell'ordine dei 410 ML€ annui e contraendosi progressivamente di circa il 3% dal 2013 al 2015. Mediamente supera il 70% per ARPA Sardegna, ARPAE EMR, ARPA FVG, ARPA Veneto e ARPA Molise, salendo quasi all'80% per ARPA Toscana. Per alcune Agenzie (ARPA Lazio, ARPA VdA), invece, l'incidenza si colloca al di sotto del 60%.

Grafico n. 30

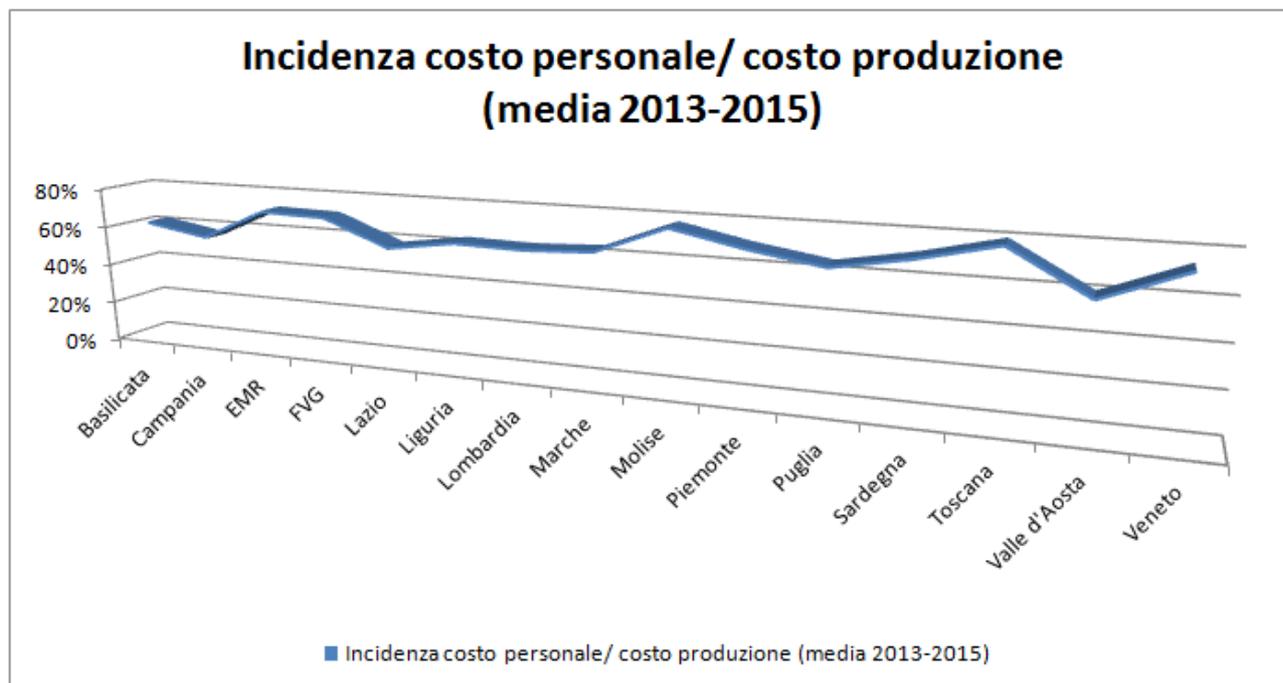


³ Il livello di rappresentatività dei dati raccolti è così sintetizzabile: adesione dell'81% delle Agenzie; copertura del 90% degli addetti delle Agenzie.

Le Agenzie che hanno aderito all'indagine sono: ARPA Basilicata, APPA Bolzano, ARPA Campania, ARPAE Emilia-Romagna, ARPA Friuli Venezia Giulia, ARPA Lazio, ARPA Liguria, ARPA Lombardia, ARPA Marche, ARPA Molise, ARPA Piemonte, ARPA Puglia, ARPA Sardegna, ARPA Toscana, APPA Trento, ARPA Valle d'Aosta e ARPA Veneto. Non è quindi inclusa Ispra.

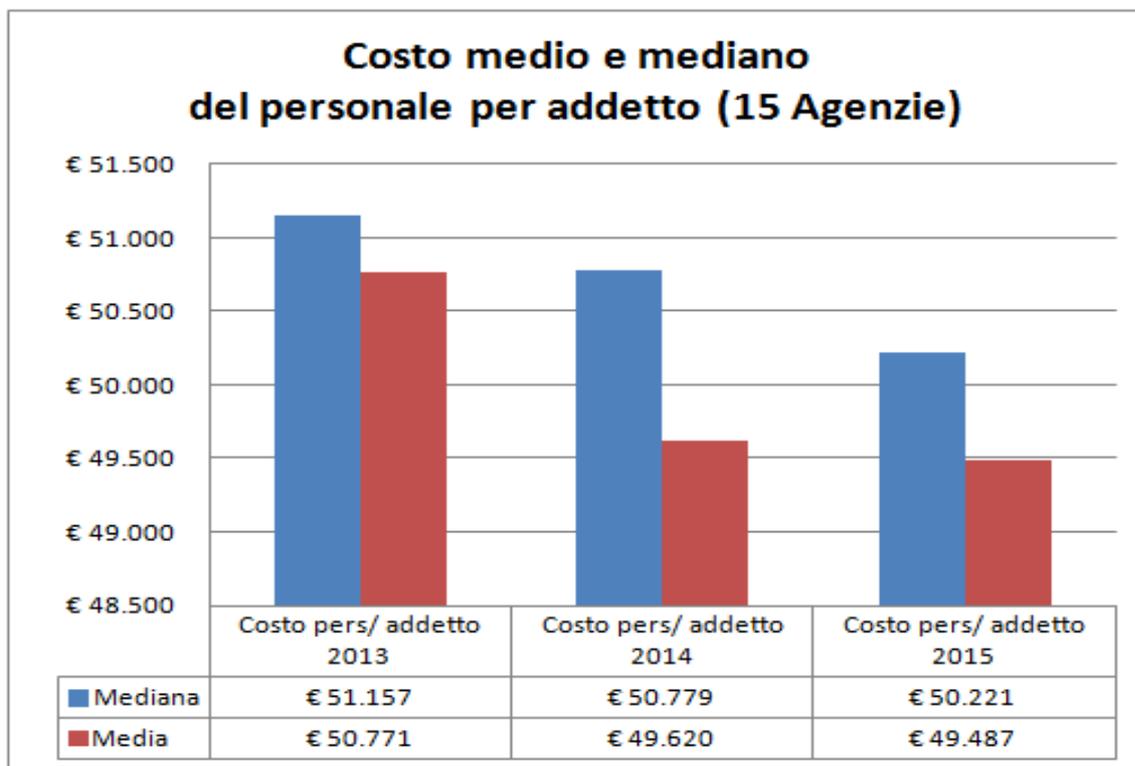
Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 31



Alla tendenza in decremento nel triennio, che fa oscillare il dato assoluto del costo del personale complessivo di sistema da 414 ML€ nel 2013 a quasi 402 ML€ nel 2015 (per 15 Agenzie), si associa una percentuale di assorbimento delle risorse del sistema sostanzialmente invariata (passando dal 67% del 2013 al 66% del 2014, per poi rientrare al 67% nel 2015) e un dato di costo medio per addetto in analogia riduzione, attestandosi nel 2015 a poco più di € 49.000.

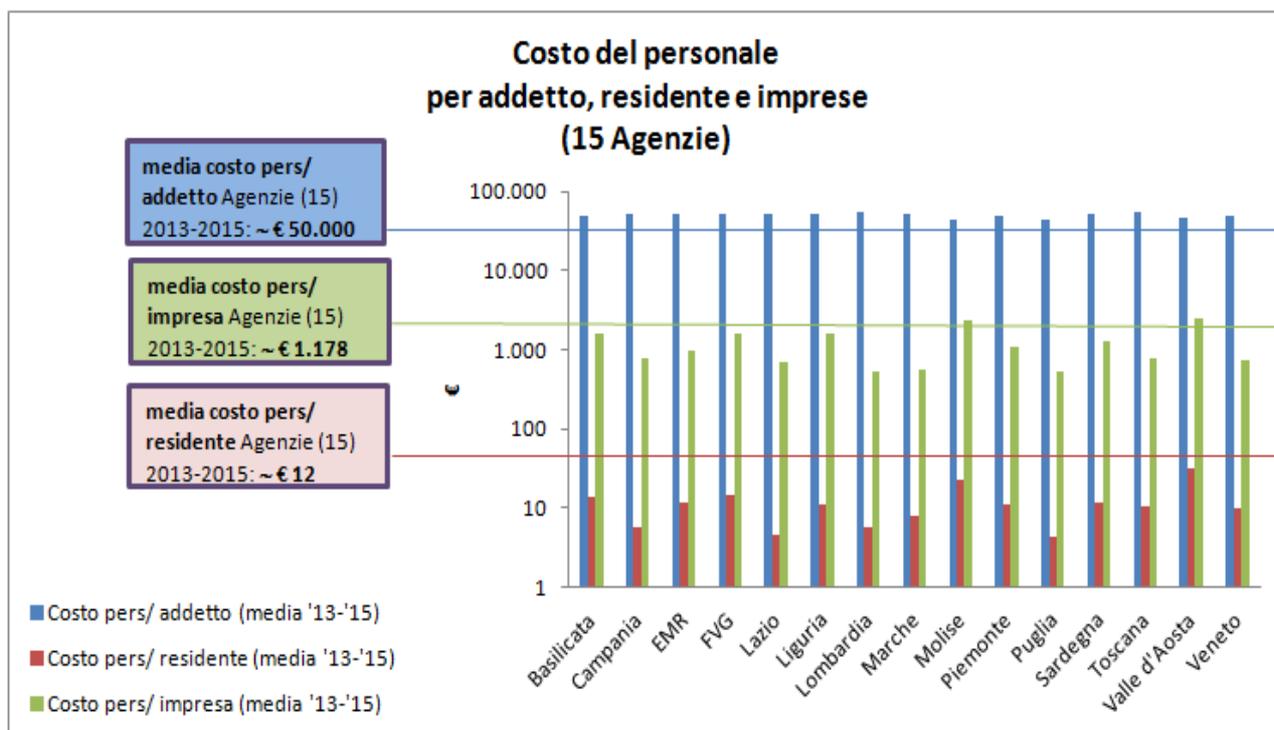
Grafico n. 32



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

La comparazione, infine, del costo del personale per residente e per impresa attiva sul territorio restituisce una certa eterogeneità principalmente correlata alla densità territoriale (ad esempio ARPA VdA e ARPA Molise sono outlier significativi, perché a fronte di un costo per addetto relativamente basso, rilevano un costo per residente ed un costo per impresa attiva particolarmente alto).

Grafico n. 33



A livello di singole Agenzie, si ravvisano principalmente alcuni trend abbastanza differenziati:

- 1) ARPA Lombardia, ARPA Puglia, ARPA Campania e ARPA Veneto riducono nel triennio, di circa il 10% le risorse destinate al personale in rapporto a quelle complessive;
- 2) ARPA Toscana, ARPA Sardegna, ARPA Piemonte, ARPA Liguria, ARPA Lazio e ARPA Basilicata mantengono mediamente stabile la quota riservata al personale nel triennio (oscillando da -4% a +2%);
- 3) ARPA VdA, ARPA Molise, ARPA Marche, ARPA Friuli Venezia Giulia ed ARPAE Emilia Romagna incrementano nel triennio la quota destinata al personale, dal 4% fino all'11%.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 34

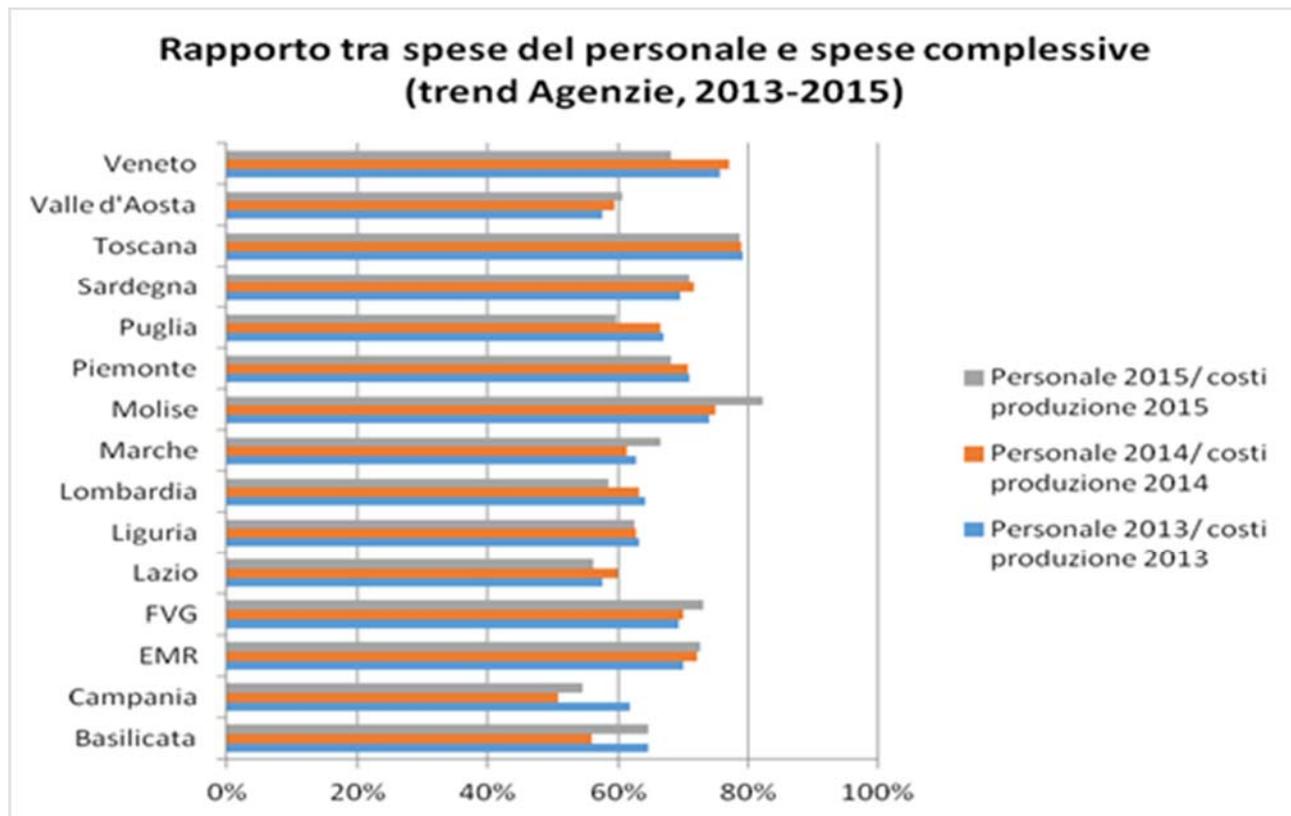
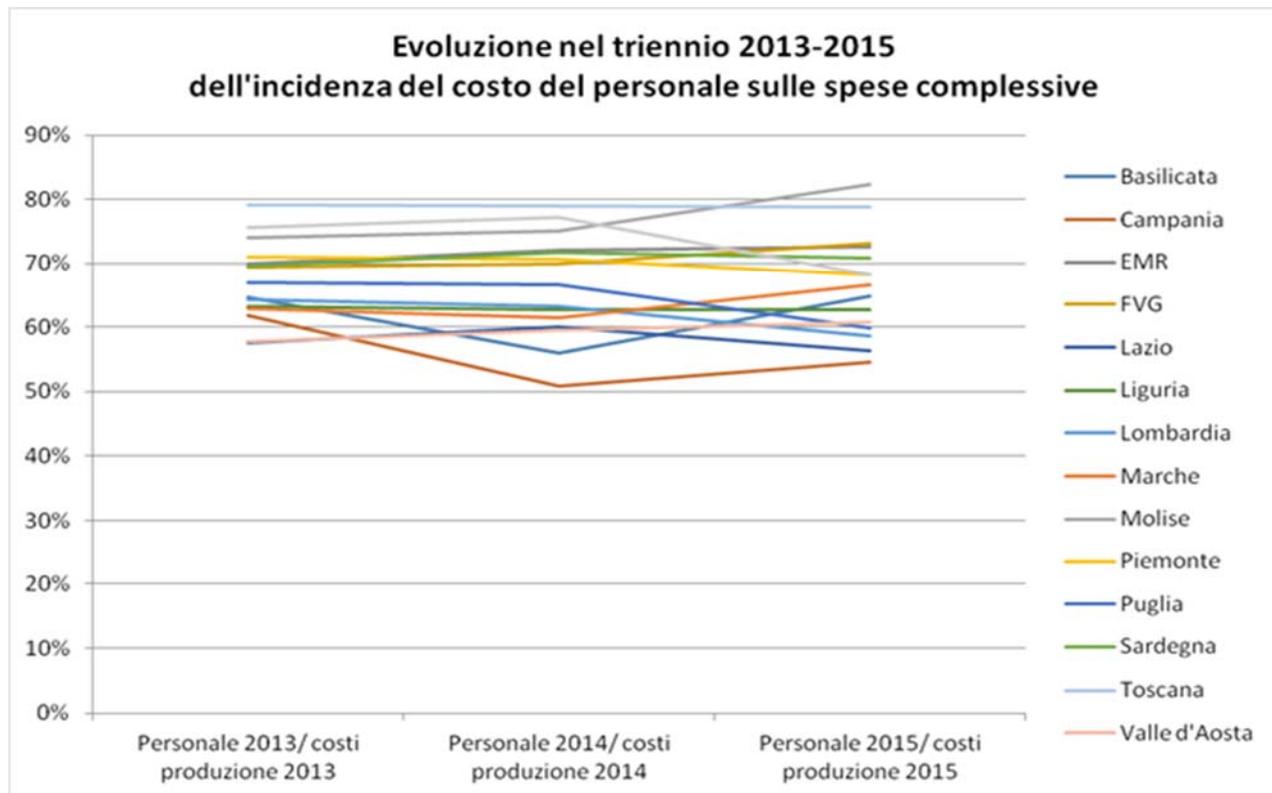


Grafico n. 35



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

5.2. Rapporto tra costo del personale di ruolo e costo per il personale flessibile

L'esplorazione del rapporto tra costi sostenuti per il capitale umano permanente e costi sostenuti per il capitale umano flessibile può rivelare la propensione delle Agenzie alla stabilizzazione del proprio personale, oppure mettere in evidenza la volontà di investire su capitale umano flessibile ad alta specializzazione, eventualmente ricorrendo all'esternalizzazione anche parziale di alcune funzioni. Nel triennio 2013-2015 è stata quindi posta particolare attenzione all'evoluzione, da un lato, del dato complessivo di costo del capitale umano permanente (inteso come somma tra il costo sostenuto per il personale dipendente, per gli organi e incarichi istituzionali e le spese imputate a formazione e addestramento) e, dall'altro, del costo complessivamente sostenuto per il capitale umano flessibile (inteso come somma di costi imputati a prestazioni professionali e specialistiche, consulenze, lavoro flessibile in genere).

A livello di sistema (15 Agenzie), il costo del capitale umano permanente incide per quasi il 99% e quello per il capitale flessibile per il restante 1%. In valore assoluto, il costo per personale permanente mostra un andamento sostanzialmente stabile nel tempo, alimentato da un costo del personale medio per addetto, come visto, dell'ordine dei € 51.000 annui, da un costo sostenuto per gli organi e gli incarichi istituzionali dell'amministrazione in aumento e pari, mediamente, a circa € 960 annui per addetto e da un costo sostenuto per formazione/ addestramento pari a circa € 90 per addetto, in contrazione.

Il costo per il personale flessibile, invece, si riduce mediamente di circa il 30% dal 2013 al 2015, condizionato da un sempre minor ricorso, da un lato, al lavoro flessibile/ quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale e, dall'altro, alle consulenze. Relativamente stabili, anche se in diminuzione a loro volta, le prestazioni professionali e specialistiche. Il dato di costo per addetto sostenuto per il personale flessibile, pur incidendo come detto di circa l'1%, rileva in valore assoluto valori anche molto diversi tra le Agenzie: a fronte, ad esempio, di ARPA Toscana, ARPA VdA ed ARPA Molise che spendono al di sotto dei € 100 / addetto, ARPA Basilicata, ARPA FVG, ARPA Lazio ed ARPA Liguria spendono per il capitale umano flessibile ben al di sopra dei € 1.400 annui/ addetto.

Le due APPA, che non sostengono come detto il costo per il personale permanente, sostengono invece un costo per il personale flessibile in linea con quello fortemente eterogeneo registrato nel sistema, attestandosi per APPA Trento sui € 900 e per APPA Bolzano sui € 290 (in media) dal 2013 al 2015.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 36

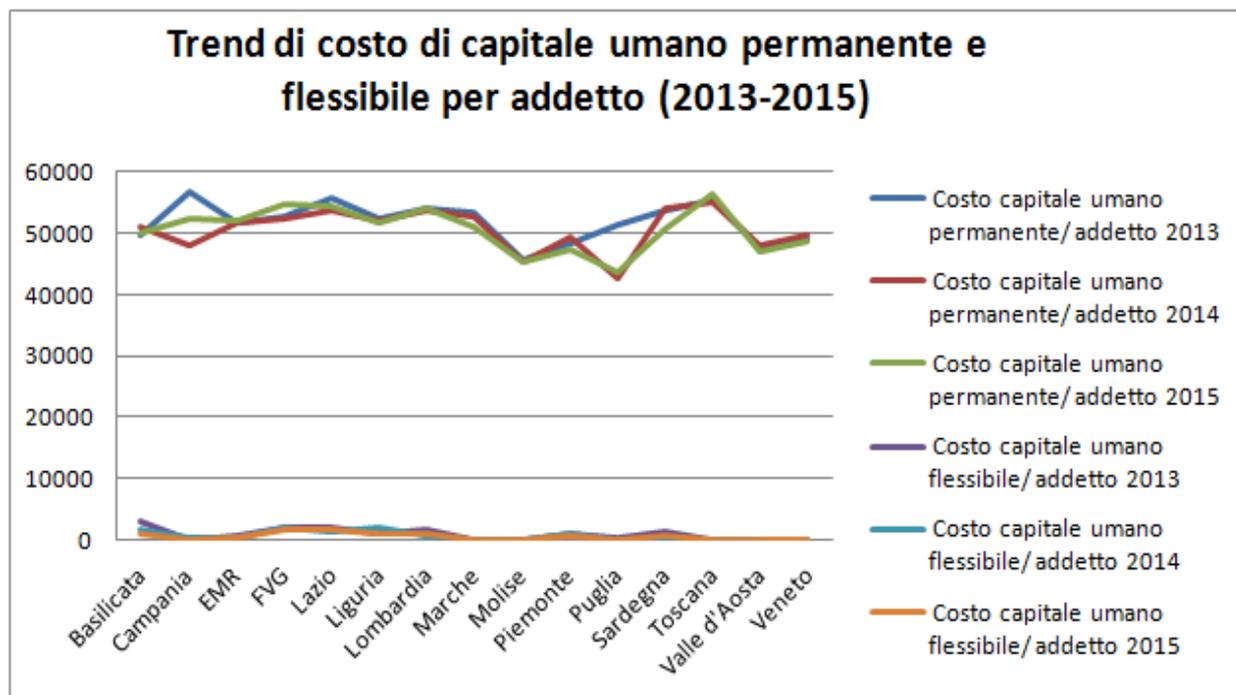
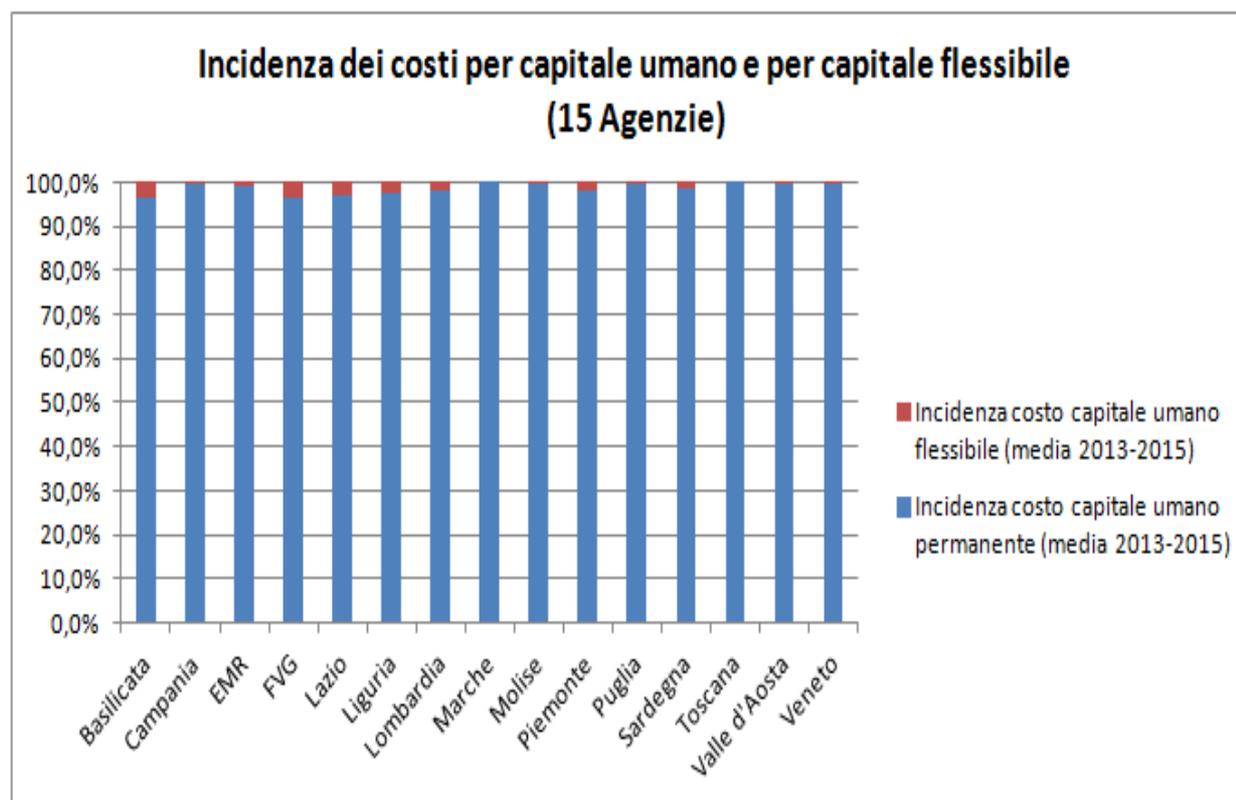


Grafico n. 37



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

6. Elementi qualitativi di contesto – a cura di Arpa Molise

6.1 Distribuzione del personale per fasce di età⁴

Dai dati dei grafici riportati nelle pagine seguenti emerge, per i tre anni considerati, che la maggior parte del personale in dotazione nel sistema agenziale rientra nelle 5 fasce di età comprese tra 35 e 59 anni e tra di esse la più popolata è quella tra i 50 e i 54 anni (1.726 unità di personale nel 2013, 1.776 unità nel 2014 e 1.732 nel 2015). Il personale rientrante in queste fasce di età corrisponde, come media tra il 2013 e il 2015, all'86% del personale complessivamente impiegato nel sistema agenziale. Si evidenzia, inoltre, il peso per gli anni 2013-2015, della fascia di età compresa tra i 35 e i 39 anni, che nel 2013 include 1.194 unità di personale (pari al 14% sul totale del personale impiegato), nel 2014 comprende 1.079 unità di personale (pari al 12% del personale impiegato) e nel 2015 include 944 unità (pari al 11,07%). Questo dato ha maggiore significatività se letto insieme a quello relativo al personale impiegato nella fascia di età compresa tra i 60 ed i 64 anni, che ha un peso sul totale pari al 7,5% nel 2013, al 9,4% nel 2014 e al 10,5% nel 2015.

Nel 2015 emerge un livellamento tra la numerosità della fascia di età compresa tra 35-39 anni e quella compresa tra 60-64 anni. La prima comprende 944 unità di personale, la seconda ne comprende 892. Questa informazione, unita al dato che riflette una diminuzione costante dal 2013 al 2015 della fascia di età 35-39, lascia intendere che si sta verificando un passaggio significativo di personale nelle fasce di età più alte e contestualmente non si registra un rinnovamento generazionale e di ciò ne dà conferma anche la costante diminuzione (dal 2013 al 2015) della popolosità della fascia di età compresa tra 30 e 34 anni.

Dalla lettura dei dati emerge, pertanto, un sistema agenziale che si potrebbe definire “giovane” in quanto vi è una centralità delle fasce di età più basse ma è anche evidente l'emergere di un trend verso l'invecchiamento non bilanciato dall'assunzione di risorse umane di giovane età. Tali aspetti meritano una riflessione, in un'ottica programmatica, in relazione soprattutto agli effetti che essi potrebbero determinare, piuttosto che in relazione alle cause che li hanno determinati. Un sistema agenziale dove prevale la presenza di personale giovane ha il vantaggio di poter contare su risorse umane più dinamiche, flessibili e quindi pronte a seguire e, in alcuni casi a promuovere, i cambiamenti di un contesto lavorativo caratterizzato dalla presenza di variabili - evoluzione normativa, delicatezza della materia trattata, crescente interesse da parte dei cittadini per le questioni ambientali e per gli effetti sulla salute – che richiedono costantemente risposte rapide e cambiamenti culturali ed organizzativi. Di fronte a tale vantaggio diviene rilevante non perdere tale opportunità e, pertanto, risulta cruciale individuare le adeguate misure e strumenti, quali ad esempio un opportuno turn over, che evitino che i benefici acquisiti si perdano e che il sistema agenziale si trasformi in una “vecchia” Pubblica Amministrazione.

⁴ Dalla misurazione sono esclusi i dipendenti con rapporto di lavoro dipendente di natura flessibile

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 38

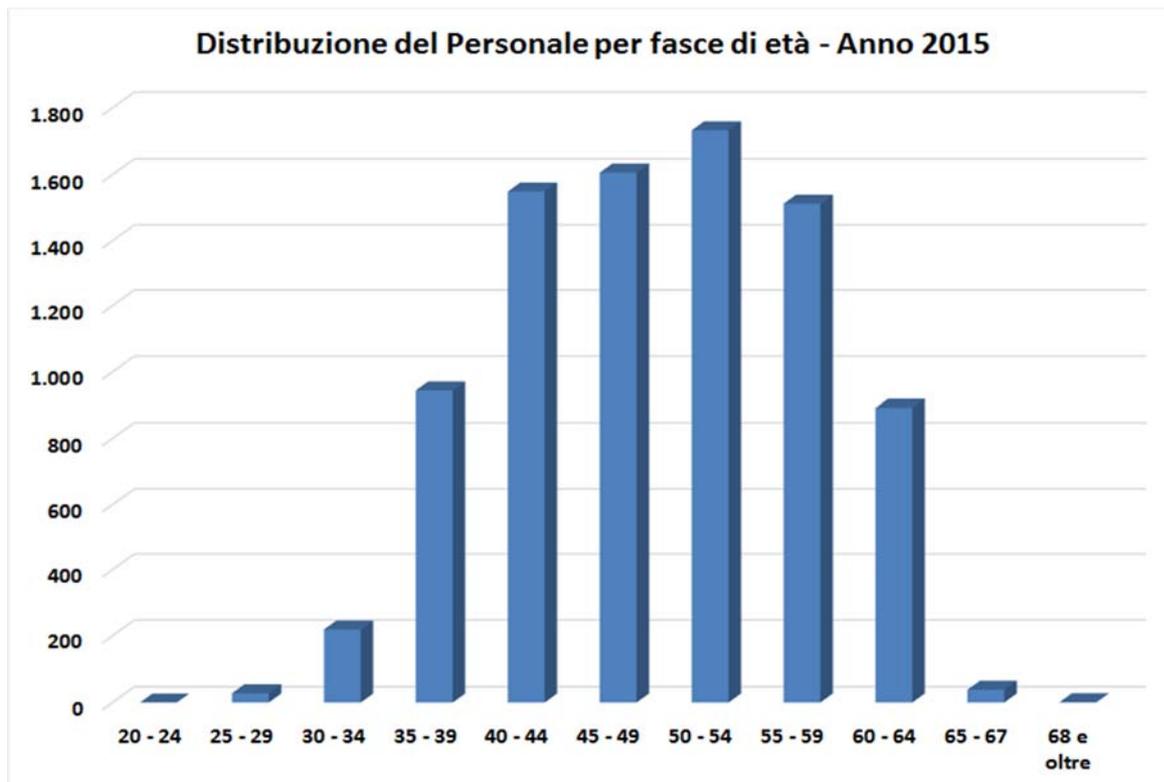
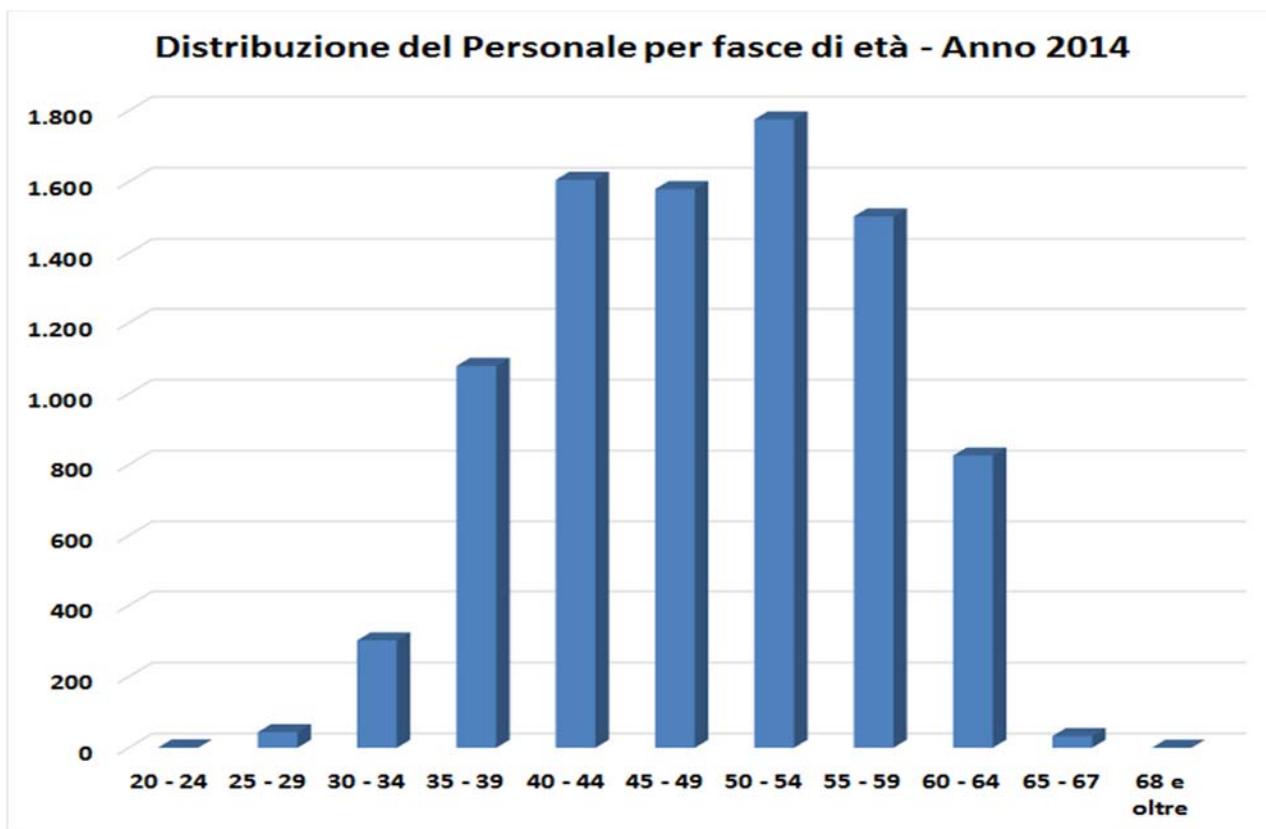
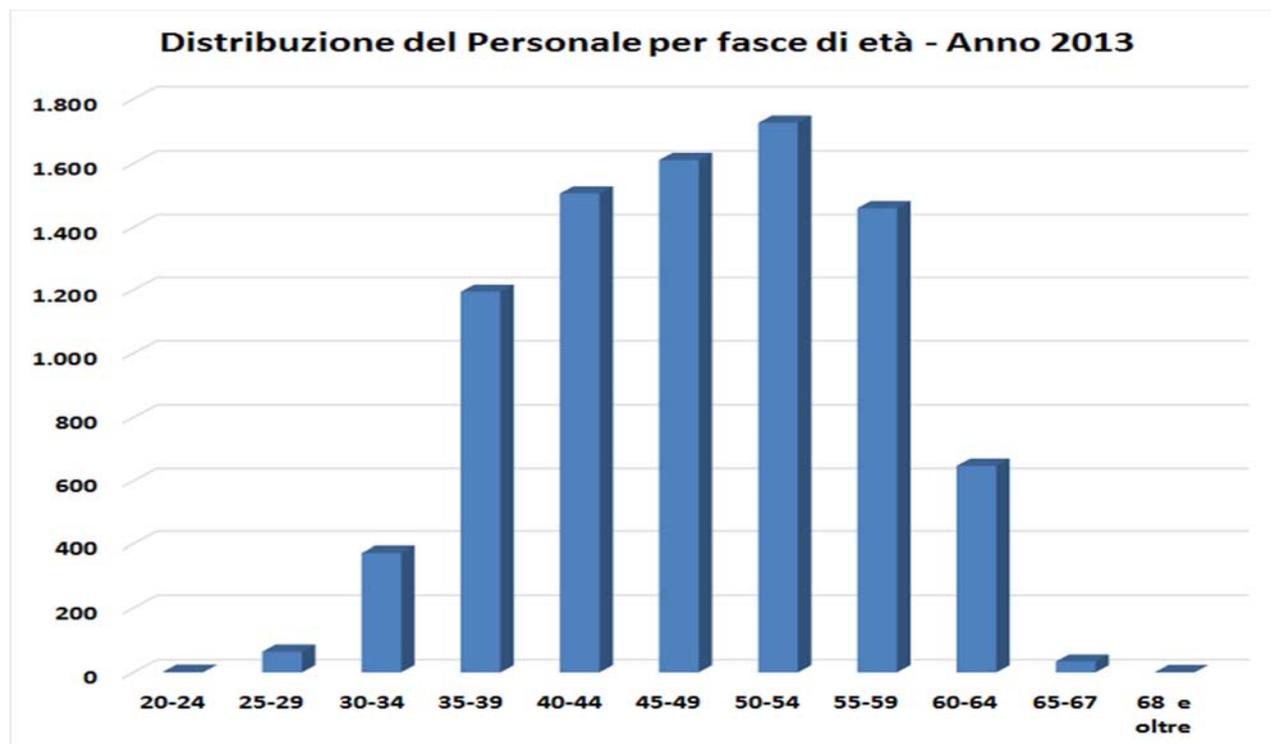


Grafico n. 39



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 40



6.2 Presenza delle donne nelle Agenzie del SNPA⁵

La presenza delle donne nella dirigenza delle Agenzie ambientali è piuttosto alta, tanto che nel 2013 vi sono complessivamente 459 donne rispetto a 550 uomini, mentre nel 2014 le donne che sono impiegate nella dirigenza sono 458 e gli uomini sono 537 e, infine, nel 2015 si registra una presenza femminile nella dirigenza pari a 416 unità contro le 491 unità di sesso maschile. Complessivamente le donne sono ancora in minoranza rispetto agli uomini, ma i dati emersi sono senza dubbio positivi ed evidenziano un segnale significativo in termini di pari opportunità ed, inoltre, in alcune Agenzie (ARPA Valle d'Aosta, Emilia Romagna, Campania, Umbria, Sicilia e Sardegna) le donne nella dirigenza sono più numerose degli uomini. La situazione fotografata nel 2013 e nel 2014 evidenzia anche situazioni di equilibrio, come in ARTA Abruzzo, in ARPA Basilicata e Sicilia. In merito al 2015 si registra, complessivamente, una diminuzione significativa del numero di dirigenti nel sistema agenziale, sia di sesso maschile sia di sesso femminile. In alcune agenzie, come ad esempio in ARPA Veneto e Toscana, la diminuzione complessiva del numero di dirigenti ha lievemente riequilibrato il rapporto tra uomini e donne nell'ambito della dirigenza. Anche per il 2015 si conferma il dato "femminile" dell'ARPA Emilia Romagna anche se in termini assoluti diminuisce.

⁵ Dalla misurazione sono esclusi i dipendenti con rapporto di lavoro dipendente di natura flessibile e il personale in comando, distacco o fuori ruolo presso un'altra amministrazione è imputato all'amministrazione in cui presta servizio

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 41

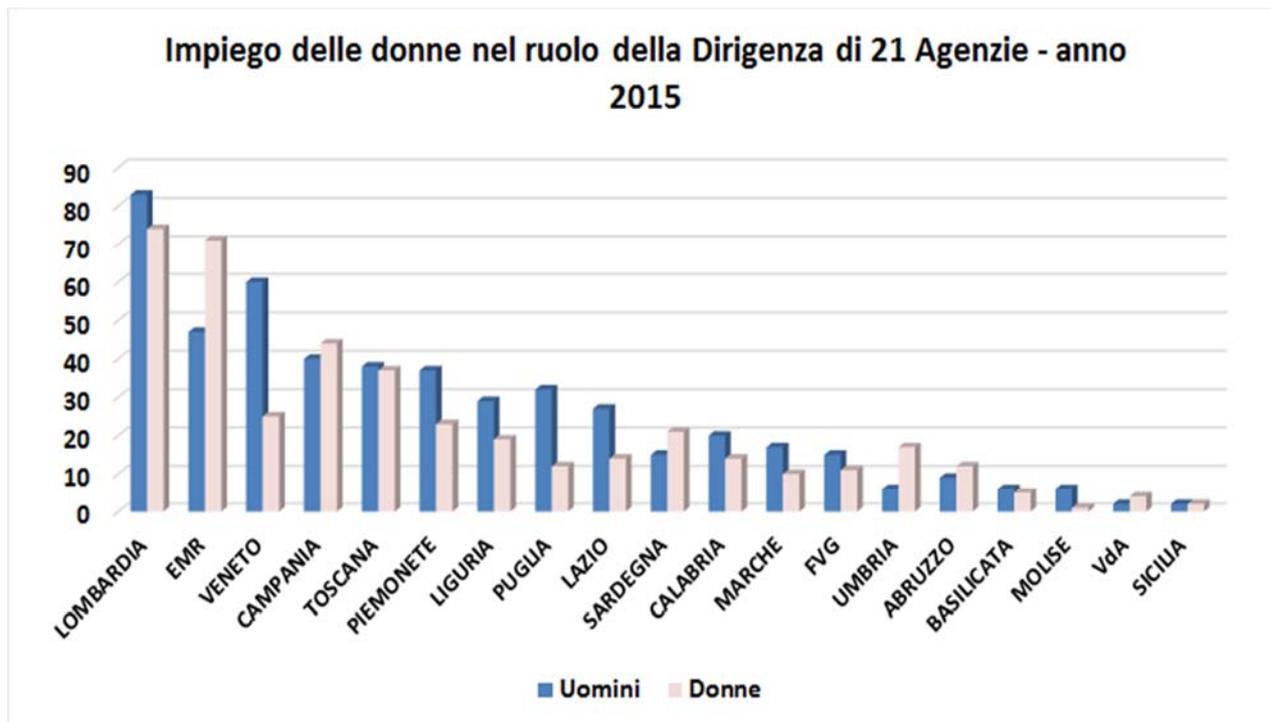
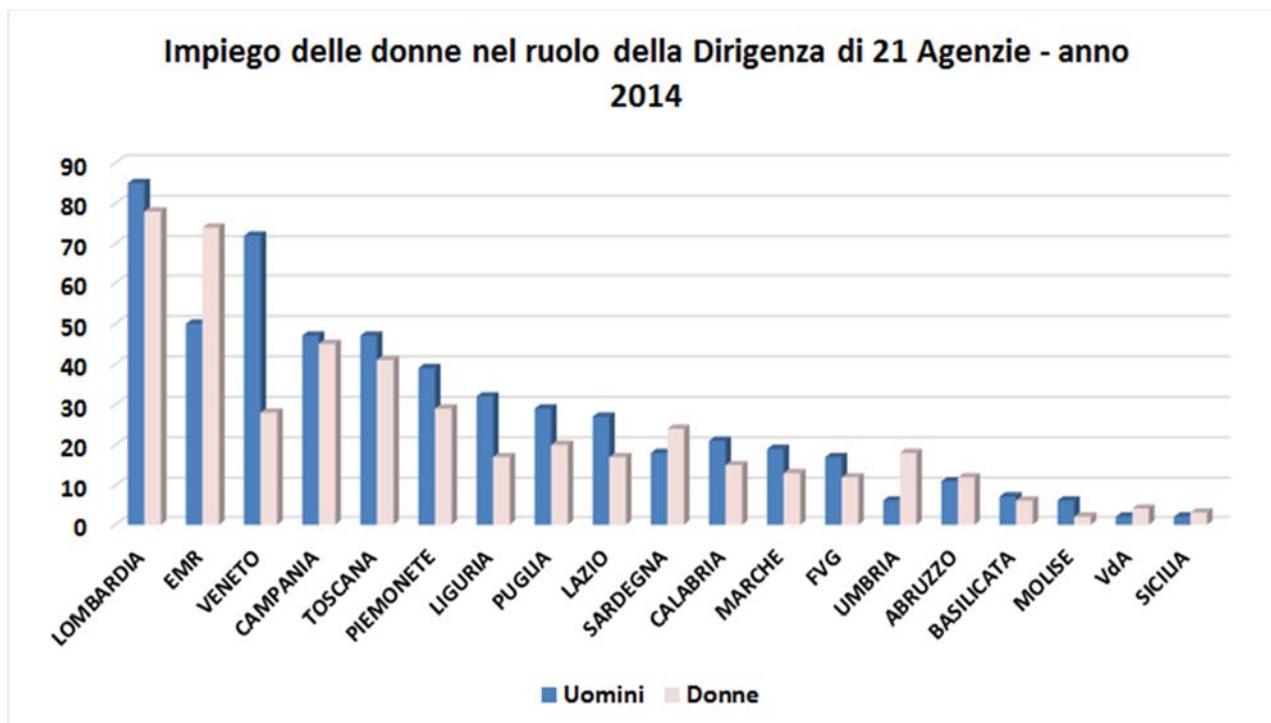
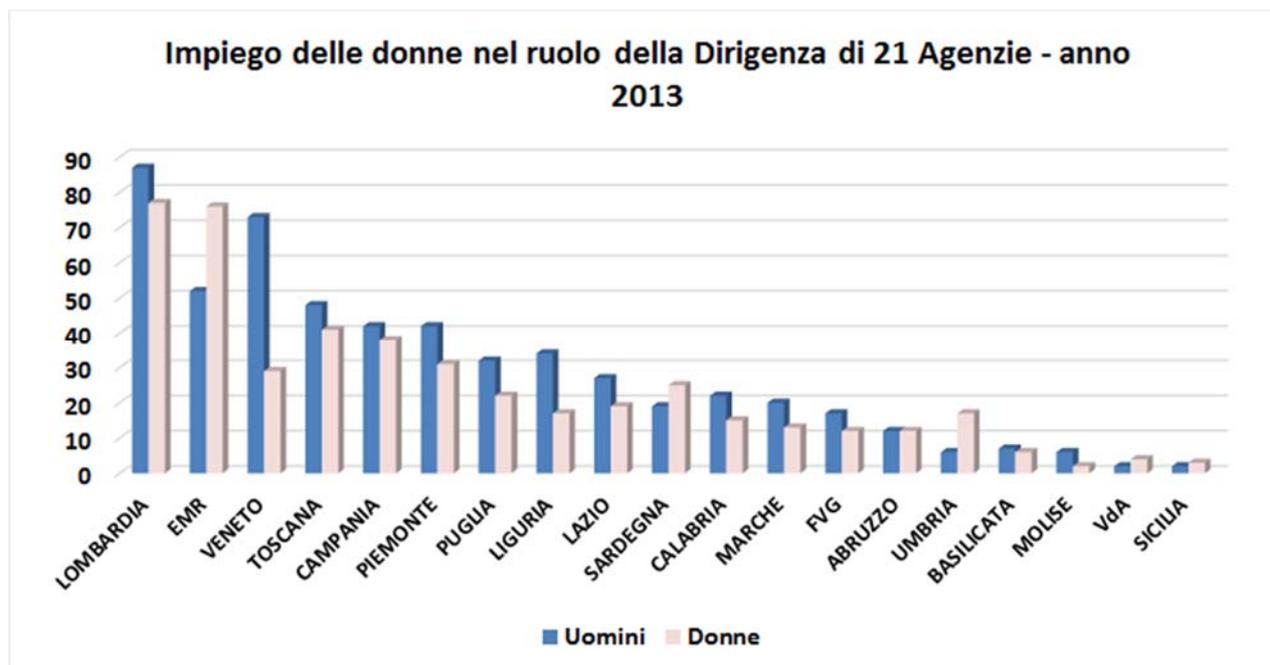


Grafico n. 42



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 43



Nel comparto si ha una situazione simile a quella della dirigenza per quanto riguarda la presenza femminile, anche se sono più numerosi i casi in cui quest'ultima prevale su quella maschile. Nel 2013 le donne impiegate nel comparto sono 3703 e gli uomini 3859, mentre nel 2014 le donne sono 3803 e gli uomini 3908. Le Agenzie in cui è significativa la maggiore numerosità delle donne nel comparto sono l'ARPA Emilia Romagna, l'ARPA Lombardia, l'ARPA Piemonte, l'ARPA Marche e l'ARPA Toscana e alcune di esse sono caratterizzate anche dalla superiorità numerica delle donne nella dirigenza. Nel 2015 si registra una tendenza alla diminuzione del personale sia maschile che femminile e in alcuni casi tale diminuzione coinvolge con maggiore intensità il sesso maschile. Il dato, sostanzialmente positivo, sulla presenza femminile nelle Agenzie ambientali, nell'ambito sia della dirigenza e sia del comparto, ha maggiore significato e valenza se associato alle caratteristiche peculiari delle modalità operative richieste per lo svolgimento delle attività tecniche che caratterizzano il core business delle Agenzie ambientali.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 44

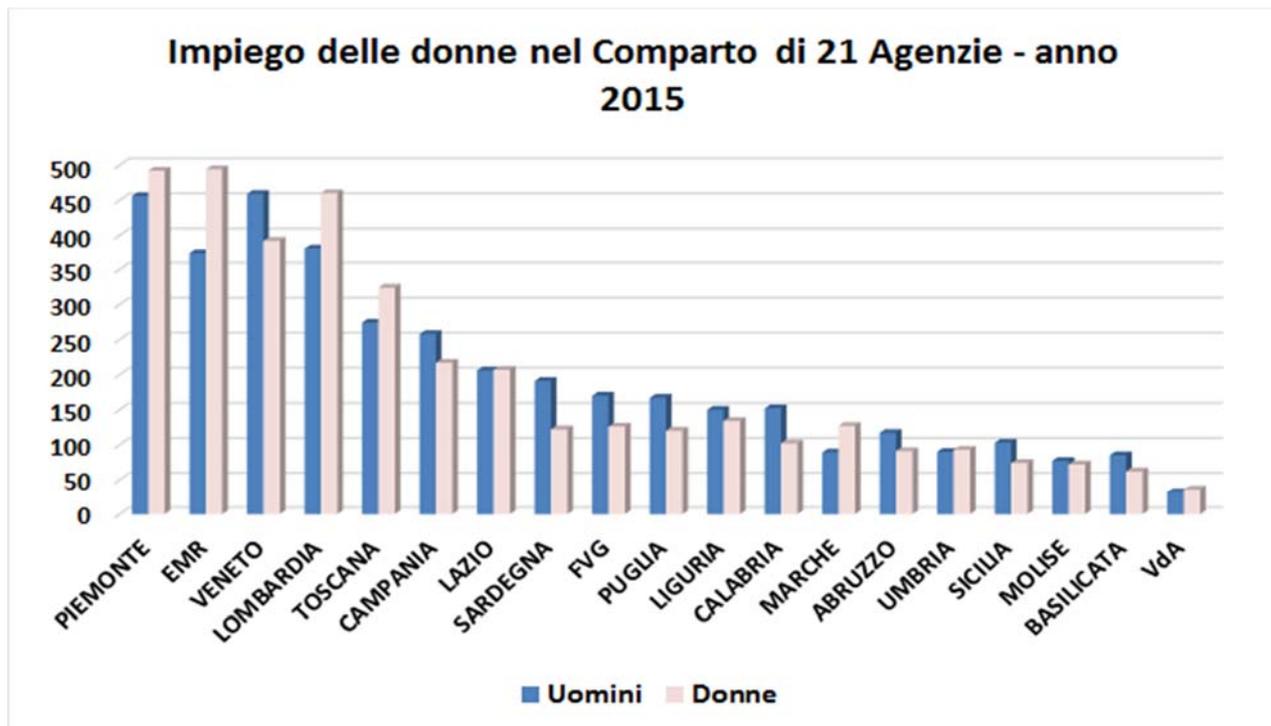
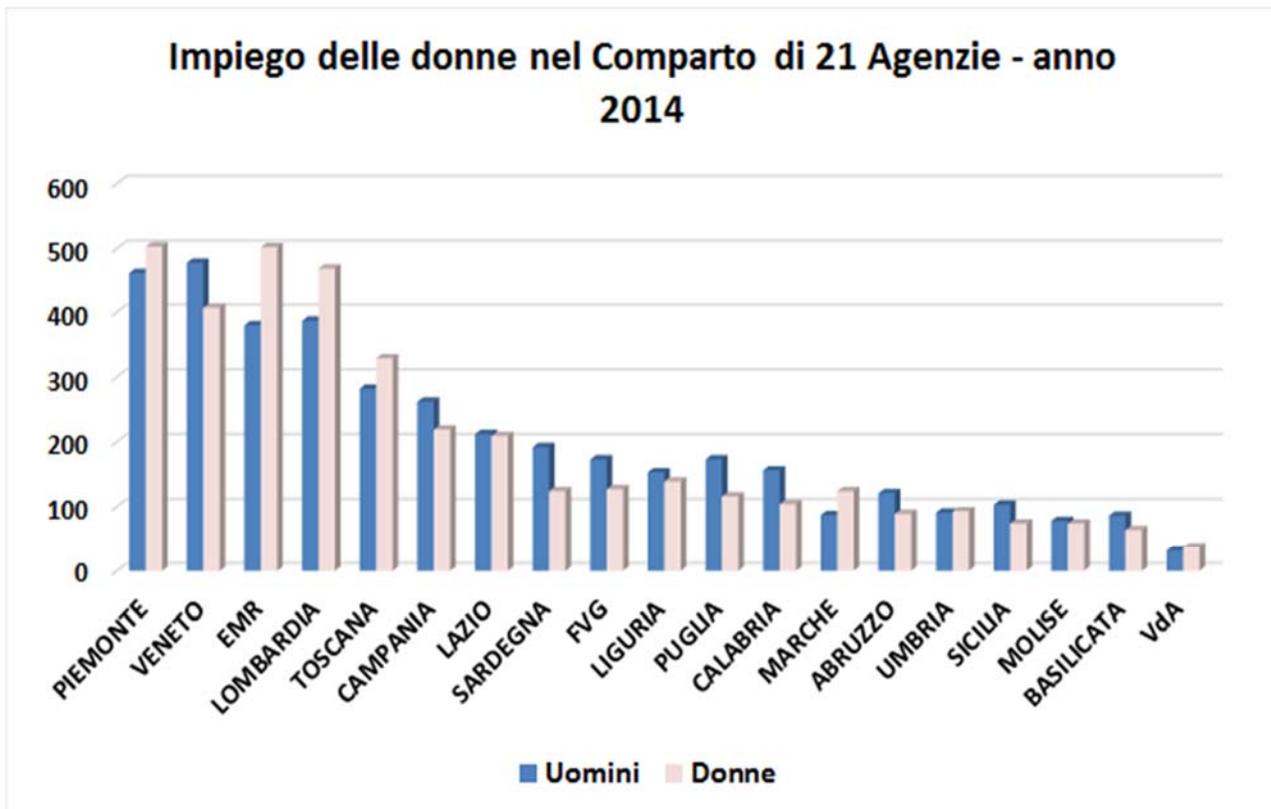
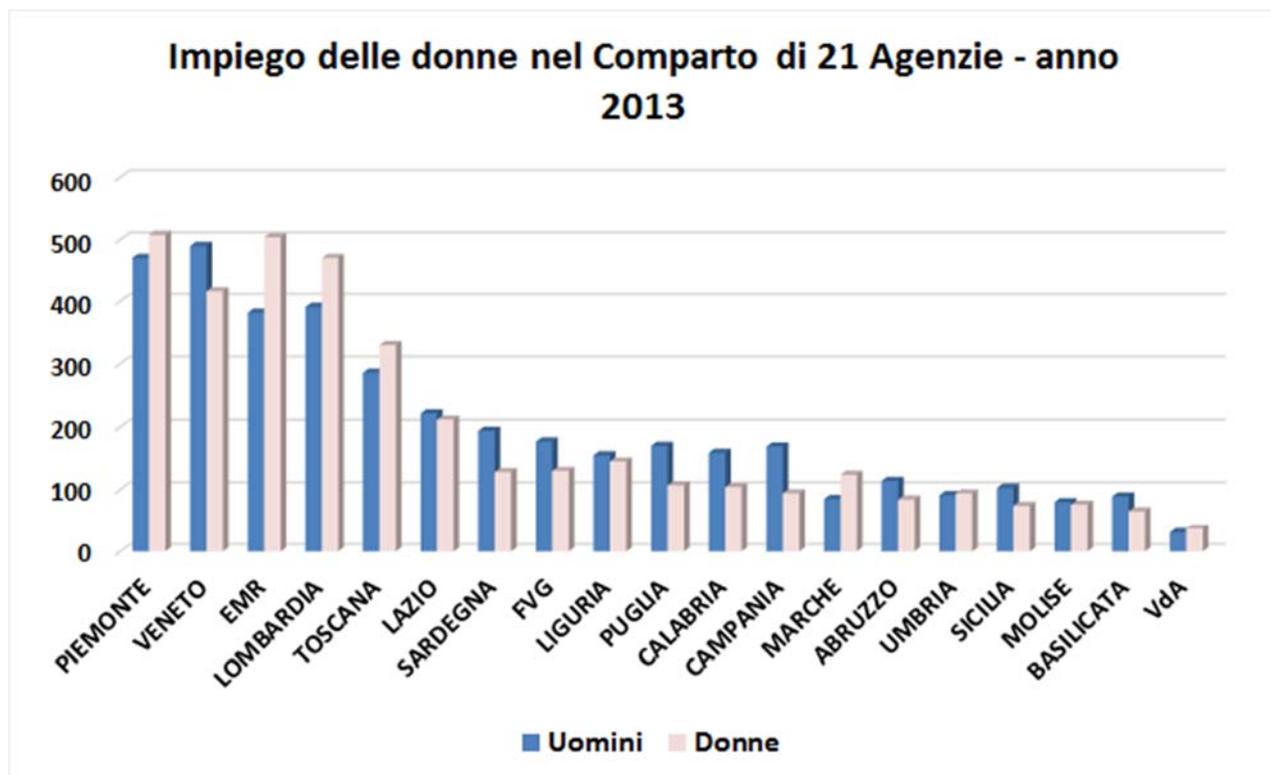


Grafico n. 45



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 46



6.3 Grado di assenza del personale⁶

Dai grafici che seguono emerge il dato annuale del tasso di assenze verificatesi nell'ambito del sistema agenziale. Il dato evidenzia la suddivisione delle assenze in relazione alle motivazione che le hanno determinate e la singola percentuale è stata calcolata in relazione al numero di giorni lavorativi validi per ogni singolo anno.

⁶ Dalla misurazione sono esclusi i dipendenti con rapporto di lavoro dipendente di natura flessibile e il personale in comando, distacco o fuori ruolo presso un'altra amministrazione è imputato all'amministrazione in cui presta servizio

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 47

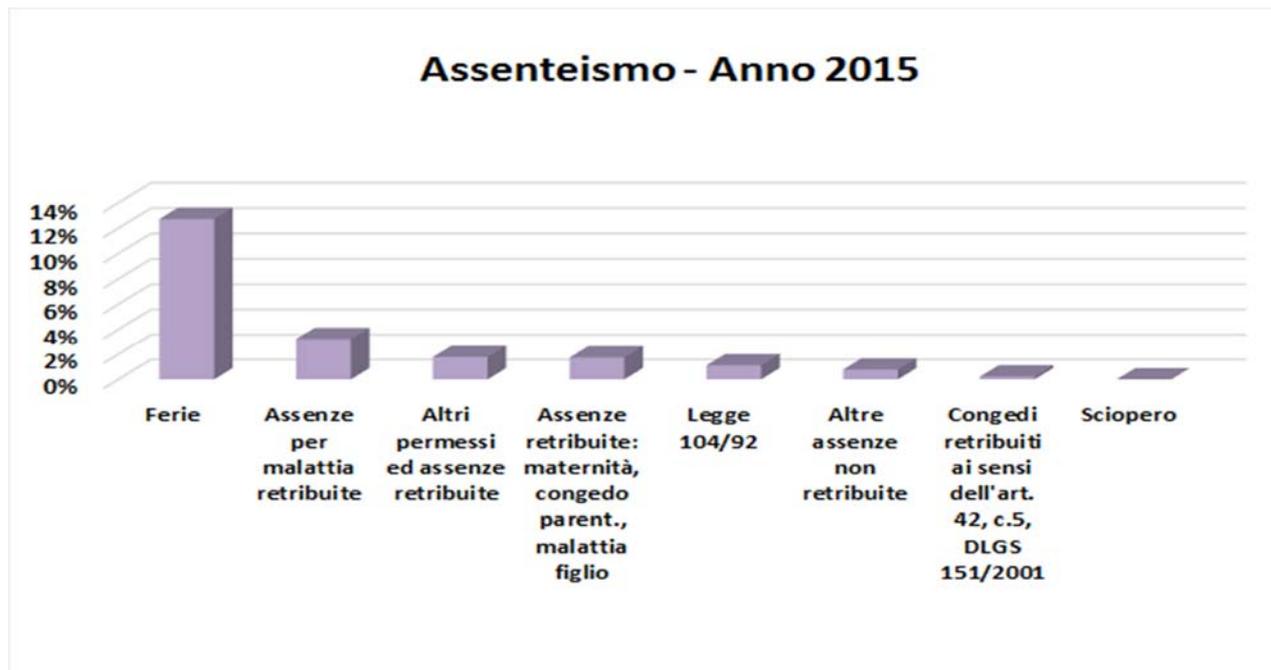
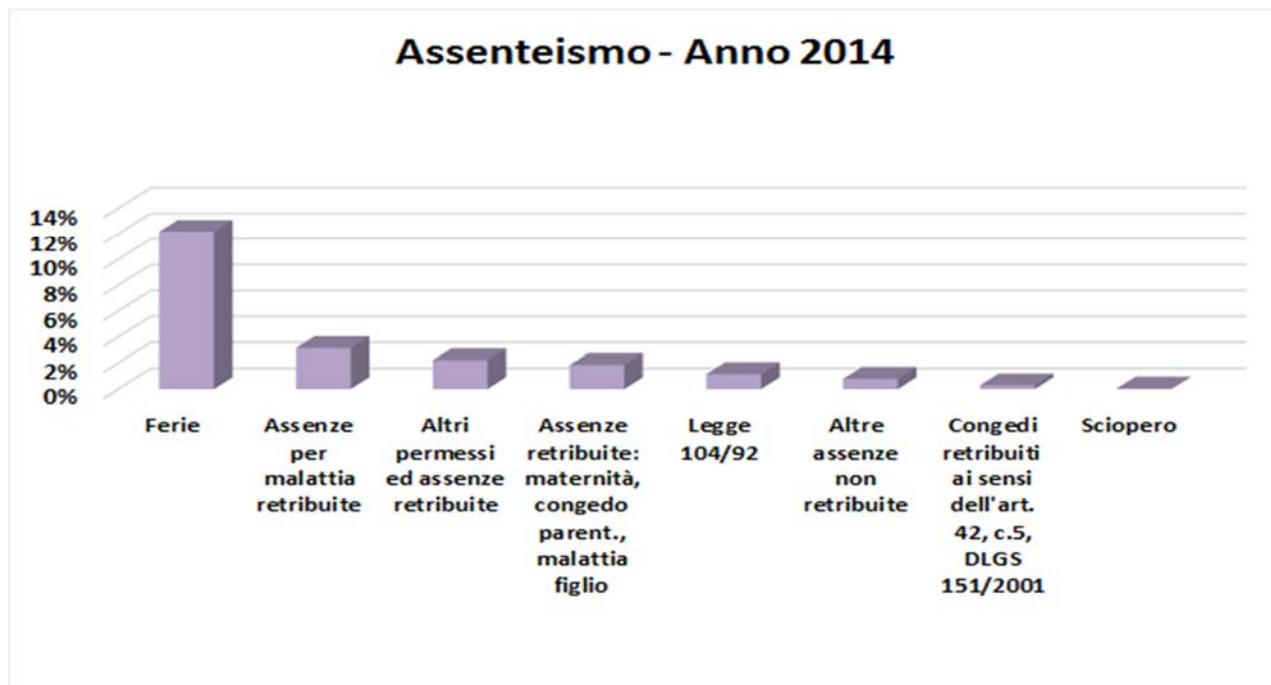
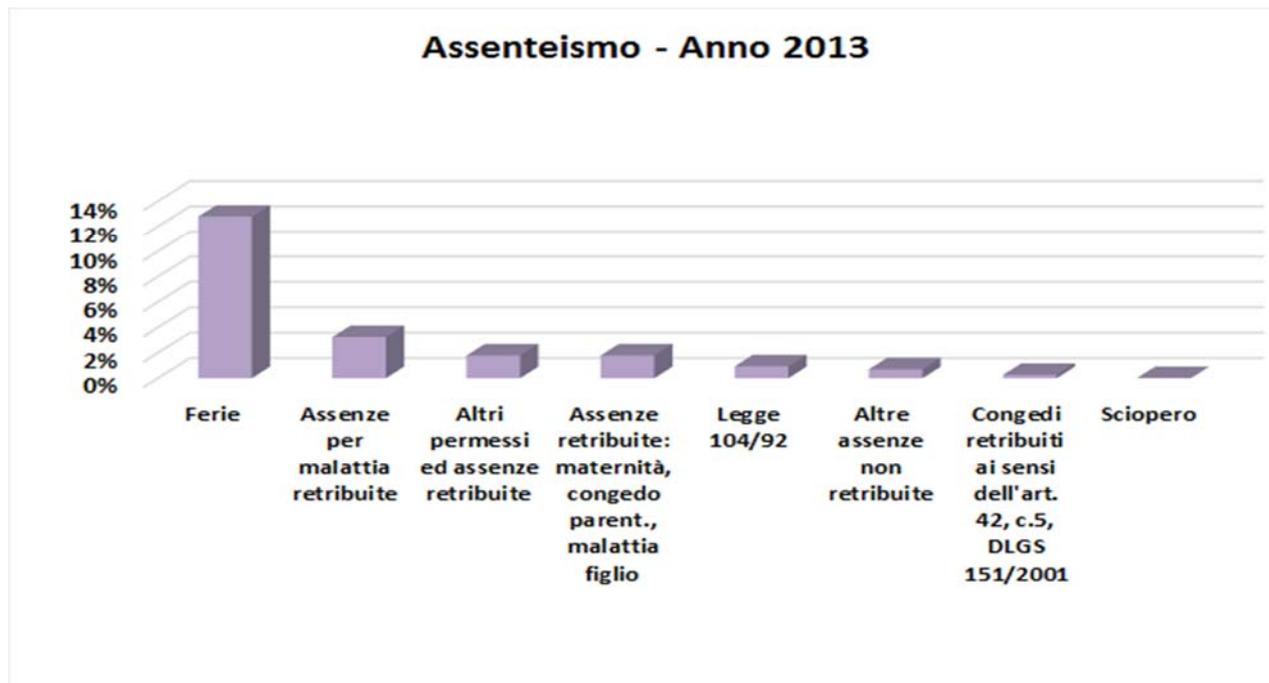


Grafico n. 48



Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Grafico n. 49



CONCLUSIONI

L'indagine condotta aveva come obiettivi strategici di proseguire il confronto interagenziale intrapreso nei precedenti benchmarking sulle risorse umane e di supportare il processo di attivazione del Sistema nazionale a rete per protezione dell'ambiente (SNPA), recentemente entrato in vigore ai sensi della Legge n. 132 del 2016. In particolare si è tentato di fornire elementi conoscitivi sulle dotazioni effettive di personale delle Agenzie e sulla relativa composizione; sugli indici parametrici di alcuni elementi territoriali, demografici, produttivi, rapportati all'addetto agenziale, ritenuti di un certo significato ed elementi di indagine su aspetti afferenti le risorse finanziarie assorbite dalla spesa del personale delle Agenzie e di alcuni termini di contesto che caratterizzano il personale in forza al SNPA.

A differenza del benchmarking sulle risorse finanziarie sono state incontrate minori difficoltà nel reperire i dati necessari per le elaborazioni e nel garantire un adeguato grado di omogeneità rispetto ai criteri di misurazione e agli aspetti definitivi, considerato che gran parte dei dati sul personale sono stati acquisiti da un'unica fonte e cioè dal portale www.contoannuale.tesoro.it gestito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e in particolare dalla Ragioneria generale dello Stato.

Dagli esiti dell'indagine svolta è possibile desumere che molti ambiti conoscitivi relativi al personale mostrano una forte stabilità nel triennio 2013-15, mentre alcune tendenze evolutive sono più visibili se il confronto è svolto a distanza di 10 anni e in particolare rispetto al 2005. Per esempio, la dotazione di personale effettivo, nel triennio 2013-15, ha registrato una contrazione massima del 4%, ma rispetto al 2005 si è avuto un incremento del 10%, parimenti, la proporzione di personale di ruolo rispetto al personale flessibile è rimasta invariata al 96% mentre nel 2005 era pari all'89% e in termini assoluti il personale flessibile era superiore del 70% circa. Naturalmente questi fenomeni sono in gran parte riconducibili alle sempre più stringenti norme in materia di controllo della spesa pubblica che hanno

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

fortemente inciso, tra l'altro, nella sostituzione del personale andato in quiescenza e nel ricorso a forme flessibili di occupazione.

E' stato inoltre possibile individuare, nel Sistema, alcuni punti comuni che trascendono le peculiarità delle singole Agenzie e che sono per esempio la percentuale, pari mediamente al 67%, di risorse finanziarie assorbite dal personale, oppure, la prevalenza tra le categorie professionali di quella *sanitaria* nella dirigenza e di quella *tecnica* nel comparto. Altri esempi di elementi comuni sono le fasce di età anagrafica in cui si colloca il personale, che molto spesso risulta maggioritario nella fascia compresa tra 50 e 54 anni, oppure la presenza femminile, minoritaria rispetto a quella maschile, pur in presenza di segnali positivi e significativi in termini di pari opportunità dato che in diverse Agenzie le donne sono numericamente superiori agli uomini nei ruoli della dirigenza o del comparto e talvolta in entrambi.

Il quadro spesso differenziato che i dati hanno restituito da un lato richiede una consapevolezza della "necessaria" diversità delle Agenzie, viste sia le peculiarità territoriali, sia quelle socio-demografiche, sia le differenti configurazioni istituzionali delle Regioni in cui le Agenzie operano e dall'altro è auspicabile che costituisca un utile spunto di confronto, affinché ciascuna Agenzia possa valutare i propri punti di forza e di criticità.

In futuro, ipotizzando uno scenario di sviluppo del prossimo benchmarking sul personale, pur continuando e magari arricchendo le rilevazioni finora eseguite, si potrebbe rappresentare un collegamento tra le risorse umane impiegate nelle diverse funzioni e compiti istituzionali e i risultati prodotti in termini di servizi e/o prestazioni.

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

ALLEGATI

Tabella del grafico n. 1 – Numero complessivo dei dipendenti delle 21 Agenzie – anni 2013-15

Tabella del grafico n. 2 – Numero dipendenti di ruolo e con rapporto di lavoro flessibile delle 21 Agenzie – anni 2005, 2013-15

	2015	2014	2013	2005
SNPA	9.094	9.472	9.373	8.066
Di ruolo	8.504	8.733	8.598	7.196
Flessibile	274	417	427	870

Tabella del grafico n. 3 – Quanti siamo per Agenzia – anni 2013-15

ARPA	2015	2014	2013
LOMBARDIA	1.092	1.108	1.079
PIEMONTE	1.018	1.039	1.060
EMR	991	1.013	1.020
VENETO	936	989	1.012
TOSCANA	681	704	709
CAMPANIA	573	703	564
LAZIO	493	506	500
PUGLIA	373	420	358
SARDEGNA	352	359	387
FVG	347	353	355
LIGURIA	331	343	353
CALABRIA	309	319	322
MARCHE	248	246	247
ABRUZZO	238	236	242
UMBRIA	207	211	212
BOLZANO	202	207	206
SICILIA	182	183	183
BASILICATA	162	168	170
MOLISE	160	162	167
TRENTO	113	116	143
VdA	88	87	86

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 4 – Grado di consolidamento delle Agenzie con personale di ruolo - anni 2003, 2005 e media 2013-15)

Arpa/Appa	Grado di consolidamento Agenzie con personale di ruolo					
	2015	2014	2013	Media 2013-15	2005	2003
SNPA						
SICILIA	99%	100%	100%	100%	24%	nd
LIGURIA	100%	99%	99%	100%	77%	79%
LOMBARDIA	96%	99%	99%	98%	86%	89%
EMR	95%	97%	98%	97%	97%	99%
VENETO	98%	104%	88%	97%	91%	92%
CAMPANIA	88%	98%	100%	95%	40%	58%
UMBRIA	nd	nd	92%	92%	81%	61%
TOSCANA	95%	88%	88%	90%	94%	89%
VdA	81%	84%	84%	83%	89%	81%
FVG	82%	82%	84%	83%	80%	71%
BASILICATA	76%	79%	81%	79%	65%	41%
PIEMONTE	nd	76%	77%	77%	79%	78%
MOLISE	75%	76%	78%	76%	41%	51%
ABRUZZO	75%	77%	73%	75%	33%	31%
MARCHE	71%	71%	71%	71%	54%	55%
SARDEGNA	62%	63%	65%	63%	nd	nd
CALABRIA	58%	nd	nd	58%	23%	25%
LAZIO	57%	58%	60%	58%	61%	44%
PUGLIA	nd	41%	40%	40%	32%	nd
BOLZANO	nd	nd	nd	nd	94%	nd
TRENTO	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Tabella del grafico n. 5 - Grado di consolidamento delle Agenzie con personale effettivo - anni 2003, 2005 e media 2013-15)

Arpa/APPA	Grado di consolidamento Agenzie con personale effettivo					
	2015	2014	2013	Media 2013-15	2005	2003
CAMPANIA	90%	120%	163%	124%	73%	83%
LOMBARDIA	105%	107%	104%	106%	110%	98%
SICILIA	99%	100%	100%	100%	33%	nd
LIGURIA	100%	100%	100%	100%	109%	109%
EMR	96%	98%	98%	97%	113%	109%
VENETO	98%	104%	88%	97%	110%	100%
UMBRIA	nd	nd	93%	93%	100%	87%
VdA	92%	94%	94%	93%	103%	100%
TOSCANA	95%	88%	89%	91%	104%	104%

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Arpa/APPA	Grado di consolidamento Agenzie con personale effettivo					
	2015	2014	2013	Media 2013-15	2005	2003
FVG	88%	88%	89%	88%	90%	82%
BASILICATA	78%	81%	82%	80%	65%	44%
ABRUZZO	77%	77%	79%	77%	65%	53%
PIEMONTE	nd	76%	78%	77%	93%	89%
MOLISE	75%	76%	79%	77%	78%	52%
MARCHE	72%	72%	72%	72%	76%	72%
SARDEGNA	62%	63%	68%	64%	nd	nd
LAZIO	62%	64%	63%	63%	72%	65%
CALABRIA	62%	nd	nd	62%	32%	32%
PUGLIA	nd	51%	43%	47%	35%	nd
BOLZANO	nd	nd	nd	nd	94%	nd
TRENTO	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Tabella del grafico n. 6 - Composizione del personale (di ruolo e flessibile) di 19 Agenzie – anni 2013-15

Tabella del grafico n. 7 - Trend del personale flessibile di 19 Agenzie – anni 2013-15

Arpa	Personale tempo indeterminato				Personale flessibile			
	2015	2014	2013	Media	2015	2014	2013	Media
LOMBARDIA	997	1.021	1.028	453	95	87	51	20
PIEMONTE	1.010	1.035	1.053	453	8	4	7	20
EMR	987	1.009	1.017	453	4	4	3	20
VENETO	936	988	1.011	453	0	1	1	20
TOSCANA	676	702	708	453	5	2	1	20
CAMPANIA	561	575	345	453	12	128	219	20
LAZIO	450	460	474	453	43	46	26	20
PUGLIA	338	341	331	453	35	79	27	20
SARDEGNA	352	359	369	453	0	0	18	20
FVG	323	329	337	453	24	24	18	20
LIGURIA	329	342	352	453	2	1	1	20
CALABRIA	290	298	302	453	19	21	20	20
MARCHE	242	241	242	453	6	5	5	20
ABRUZZO	232	236	225	453	6	0	17	20
UMBRIA	205	209	209	453	2	2	3	20
SICILIA	182	183	183	453	0	0	0	20
BASILICATA	159	164	168	453	3	4	2	20
MOLISE	158	162	166	453	2	0	1	20
VdA	77	78	77	453	11	9	9	20
SNPA	8.504	8.732	8.597	96%	274	417	427	4%

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 8 - Percentuale del personale (di ruolo e flessibile) di 19 Agenzie – anni 2013-15

Arpa	Personale tempo indeterminato					Personale flessibile			
	2015	2014	2013	Media	Media SNPA	2015	2014	2013	Media
SICILIA	100%	100%	100%	100%	96%	0%	0%	0%	4%
VENETO	100%	100%	100%	100%	96%	0%	0%	0%	4%
EMR	100%	100%	100%	100%	96%	0%	0%	0%	4%
TOSCANA	99%	100%	100%	100%	96%	1%	0%	0%	4%
LIGURIA	99%	100%	100%	100%	96%	1%	0%	0%	4%
MOLISE	99%	100%	100%	99%	96%	1%	0%	0%	4%
PIEMONTE	99%	100%	99%	99%	96%	1%	0%	1%	4%
UMBRIA	99%	99%	99%	99%	96%	1%	1%	1%	4%
SARDEGNA	100%	100%	95%	98%	96%	0%	0%	5%	4%
BASILICATA	98%	97%	99%	98%	96%	2%	3%	1%	4%
MARCHE	98%	98%	98%	98%	96%	2%	2%	2%	4%
ABRUZZO	97%	100%	93%	97%	96%	3%	0%	7%	4%
FVG	93%	93%	95%	94%	96%	7%	7%	5%	4%
CALABRIA	94%	93%	94%	94%	96%	6%	7%	6%	4%
LOMBARDIA	91%	92%	95%	93%	96%	9%	8%	5%	4%
LAZIO	91%	91%	95%	92%	96%	9%	9%	5%	4%
VdA	88%	89%	90%	89%	96%	12%	11%	10%	4%
PUGLIA	91%	81%	93%	88%	96%	9%	19%	7%	4%
CAMPANIA	98%	82%	61%	80%	96%	2%	18%	39%	4%
SNPA	97%	95%	95%	96%	96%	3%	5%	5%	4%

Tabella del grafico n. 9 - Composizione (per ruolo) del personale - anni 2006, 2013-15

Anno	Comparto	Dirigenza	Direttori
2015	8.121	929	43
2014	8.410	1.015	46
2013	8.267	1.056	50
2006	7.367	1.481	

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 10 – Composizione del personale (dirigenza-comparto) - anni 2013-15

Tabella del grafico n.11 – Trend della dirigenza – anni 2013-15

Arpa	Ruolo	2015	2014	2013
LOMBARDIA	Comparto	931	943	903
	Dirigenza	161	165	176
PIEMONTE	Comparto	956	969	985
	Dirigenza	62	70	75
EMR	Comparto	871	886	889
	Dirigenza	120	127	131
VENETO	Comparto	851	885	906
	Dirigenza	85	104	106
TOSCANA	Comparto	603	613	617
	Dirigenza	78	91	92
CAMPANIA	Comparto	487	609	482
	Dirigenza	86	94	82
LAZIO	Comparto	447	457	450
	Dirigenza	46	49	50
PUGLIA	Comparto	319	368	301
	Dirigenza	54	52	57
SARDEGNA	Comparto	313	316	340
	Dirigenza	39	43	47
FVG	Comparto	318	322	323
	Dirigenza	28	31	32
LIGURIA	Comparto	285	292	300
	Dirigenza	46	51	53
CALABRIA	Comparto	272	278	263
	Dirigenza	37	41	59
MARCHE	Comparto	220	214	212
	Dirigenza	28	32	35
ABRUZZO	Comparto	213	210	215
	Dirigenza	25	26	27
UMBRIA	Comparto	183	184	186
	Dirigenza	24	27	26
BOLZANO	Comparto	189	193	192
	Dirigenza	13	14	14
SICILIA	Comparto	177	177	177
	Dirigenza	5	6	6
BASILICATA	Comparto	150	154	156
	Dirigenza	12	15	15
MOLISE	Comparto	150	152	157
	Dirigenza	9	10	10
TRENTO	Comparto	109	112	139
	Dirigenza	4	4	4

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Arpa	Ruolo	2015	2014	2013
VdA	Comparto	78	77	77
	Dirigenza	10	10	9

Tabella del grafico n. 12 - Percentuale di personale dirigente per dipendenti del comparto - anni 2013-15

Arpa	% dirigenti su comparto		
	2015	2014	2013
LOMBARDIA	17%	17%	19%
LIGURIA	16%	17%	18%
CALABRIA	14%	15%	22%
CAMPANIA	18%	15%	17%
PUGLIA	17%	14%	19%
MARCHE	13%	15%	17%
EMR	14%	14%	15%
TOSCANA	13%	15%	15%
UMBRIA	13%	15%	14%
SARDEGNA	12%	14%	14%
VdA	13%	13%	12%
ABRUZZO	12%	12%	13%
VENETO	10%	12%	12%
LAZIO	10%	11%	11%
FVG	9%	10%	10%
BASILICATA	8%	9%	9%
BOLZANO	7%	7%	7%
PIEMONTE	6%	7%	8%
MOLISE	6%	7%	6%
TRENTO	4%	4%	3%
SICILIA	3%	3%	3%

Tabella del grafico n. 13 - Numero dipendenti del comparto per dirigente - anni 2013-15

Arpa	2015	2014	2013
LOMBARDIA	6	6	5
LIGURIA	6	6	6
CAMPANIA	6	6	6
PUGLIA	6	7	5
CALABRIA	7	7	4
MARCHE	8	7	6
EMR	7	7	7
TOSCANA	8	7	7

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Arpa	2015	2014	2013
UMBRIA	8	7	7
SARDEGNA	8	7	7
VdA	8	8	9
ABRUZZO	9	8	8
VENETO	10	9	9
LAZIO	10	9	9
FVG	11	10	10
BASILICATA	13	11	11
BOLZANO	15	14	14
PIEMONTE	15	14	13
MOLISE	16	15	16
TRENTO	27	28	35
SICILIA	35	30	30

Tabella del grafico n. 14 - Numero di posizioni organizzative (campione di 18 Agenzie) - anni 2013-15

Arpa	N° p.o.		
	2015	2014	2013
EMR	84	84	71
PIEMONTE	nd	79	76
LOMBARDIA	60	63	65
VENETO	38	48	52
CAMPANIA	52	54	41
FVG	39	42	48
ABRUZZO	48	49	24
LAZIO	31	32	33
PUGLIA	11	8	0
LIGURIA	7	7	7
BASILICATA	0	6	6
MARCHE	4	4	4
TRENTO	4	4	4
VDA	4	4	4
MOLISE	0	2	2
SARDEGNA	0	0	0
TOSCANA	0	0	0
BOLZANO	0	0	0

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 15 - Numero medio di operatori del comparto e dirigenti per p.o. (19 Agenzie) - media 2013-15

Arpa	N° operatori per p.o.				N° dirigenti per p.o.			
	2015	2014	2013	Media	2015	2014	2013	Media
ABRUZZO	4	4	9	6	0,5	0,5	1,1	1
FVG	8	8	7	8	0,7	0,7	0,7	1
CAMPANIA	9	11	12	10,8		1,7	2,0	2
CALABRIA	nd	nd	11	11,0			2,6	3
EMR	10	11	13	11,1	1,4	1,5	1,8	2
PIEMONTE	nd	12	13	13		0,9	1,0	1
LAZIO	14	14	14	14	1,5	1,5	1,5	2
LOMBARDIA	16	15	14	15	2,7	2,6	2,7	3
BASILICATA	0	26	26	17		2,4	2,5	2
VdA	19	19	19	19,3	2,5	2,5	2,3	2
VENETO	22	18	17	19,4	2,2	2,2	2,0	2
PUGLIA	29	46	0	25	4,9	6,6		6
TRENTO	27	28	35	30	1,0	1,0	1,0	1
LIGURIA	41	42	43	42	6,6	7,3	7,6	7
MOLISE	0	76	78	51		5,0	5,0	5
MARCHE	55	53	53	54	7,0	8,0	8,8	8
SARDEGNA	0	0	0	0				
TOSCANA	0	0	0	0				
BOLZANO	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0
SNPA (a 19)	20	17	17	18	2,5	2,1	2,3	2

Tabella del grafico n. 16 - Composizione della dirigenza per categoria professionale - anni 2013-15

Descrizione categoria	2015	2014	2013
Sanitario	577	638	665
Prof.le	163	173	173
Tecnico	80	83	98
Amm.vo	63	70	66
Direttore	41	44	48
Medico	31	36	38
nd	17	18	18
Totale	972	1.061	1.106

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 17 - Composizione percentuale della dirigenza per categoria professionale - anni 2013-15

Categoria prof.le	2015	2014	2013
Sanitario	59%	60%	60%
Prof.le	17%	16%	16%
Tecnico	8%	8%	9%
Amm.vo	6%	7%	6%
Direttore	4%	4%	4%
Medico	3%	3%	3%
nd	2%	2%	2%

Tabella del grafico n. 18 – Composizione della dirigenza delle Agenzie per categoria professionale - media 2013-15

Regione	Sanitario	Prof.le	Tecnico	Amm.vo	Direttore	Medico	Totale
LOMBARDIA	103	46		16	2		167
EMR	103	1	16	1	3	3	126
VENETO	50	22	19	5	2	1	98
CAMPANIA	42	12	18	8	2	6	87
TOSCANA	63	4	8	8	3	1	87
PIEMONTE	50	6	5	3	2	3	69
PUGLIA	32	10	5	2	3	2	54
LIGURIA	24	17	1	4	2	2	50
CALABRIA	22	9	11	3	3	1	49
LAZIO	16	16		6	5	5	48
SARDEGNA	26	11	1	2	2	1	44
MARCHE	21	6		2	2	2	32
FVG	22	4	1	1	2		30
ABRUZZO	15	1		1	3	6	26
UMBRIA	15		6	3	2		26
BASILICATA	9	1	1	1	1	2	14
VdA	4	2		1	3		10
MOLISE	7				2	1	10
SICILIA	2	2		1	1		6

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 19 – Composizione percentuale della dirigenza delle Agenzie per categoria professionale - media 2013-15

Ctg prof.le	Sanitario	Prof.le	Tecnico	Amm.vo	Direttore	Medico
ABRUZZO	59%	3%	0%	5%	12%	22%
BASILICATA	62%	7%	7%	4%	7%	12%
CALABRIA	45%	18%	21%	6%	6%	3%
CAMPANIA	48%	14%	21%	9%	2%	6%
EMR	81%	1%	13%	1%	2%	2%
FVG	73%	12%	3%	3%	8%	0%
LAZIO	34%	34%	0%	12%	10%	11%
LIGURIA	48%	35%	2%	8%	4%	3%
LOMBARDIA	61%	28%	0%	10%	1%	0%
MARCHE	64%	19%	0%	6%	5%	6%
MOLISE	69%	0%	0%	0%	20%	10%
PIEMONTE	72%	9%	7%	4%	3%	4%
PUGLIA	59%	18%	9%	4%	6%	4%
SARDEGNA	60%	24%	2%	5%	5%	2%
SICILIA	33%	33%	0%	17%	17%	0%
TOSCANA	72%	5%	10%	9%	3%	1%
UMBRIA	58%	0%	22%	10%	9%	0%
VdA	40%	20%	0%	10%	30%	0%
VENETO	51%	22%	19%	5%	2%	1%

Tabella del grafico n. 20 - Composizione del comparto per categoria professionale - anni 2013-15

Descrizione categoria	2015	2014	2013
Tecnico	3.829	3.992	3.776
Sanitario	2.219	2.283	2.337
Amm.vo	1.729	1.784	1.775
Contrattisti	46	47	48
nd	298	305	331
SNPA	8.121	8.410	8.267

Tabella del grafico n. 21 - Composizione percentuale del comparto dell'SNPA per categoria professionale - anni 2013-15

Descrizione categoria	2015	2014	2013
Tecnico	47%	47%	46%
Sanitario	27%	27%	28%
Amm.vo	21%	21%	21%
Contrattisti	1%	1%	1%
nd	4%	4%	4%
SNPA	100%	100%	100%

Tabella del grafico n. 22 - Composizione del comparto per Agenzia e per categoria professionale - media 2013-15

Arpa	Tecnico	Sanitario	Amm.vo	Contrattisti	Totale
PIEMONTE	460	309	200		970
LOMBARDIA	404	311	211		926
EMR	368	352	150	13	882
VENETO	360	326	195		881
TOSCANA	253	224	134		611
CAMPANIA	308	51	165		524
LAZIO	232	91	127	1	451
PUGLIA	156	96	77		329
SARDEGNA	165	94	64		323
FVG	173	89	58		321
LIGURIA	155	94	43		292
CALABRIA	172	31	68		271
MARCHE	137	42	36		215
ABRUZZO	128	30	54		213
UMBRIA	104	45	35		184
SICILIA	115	13	49		177
BASILICATA	67	23	29	34	153
MOLISE	62	44	47		153
VdA	44	14	19		77

Tabella del grafico n. 23 – Composizione percentuale del comparto per Agenzia e per categoria professionale (media 2013-15)

Arpa	Tecnico	Sanitario	Amm.vo	Contrattisti
ABRUZZO	60%	14%	26%	0%
BASILICATA	44%	15%	19%	22%
CALABRIA	63%	11%	25%	0%
CAMPANIA	59%	10%	31%	0%

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Arpa	Tecnico	Sanitario	Amm.vo	Contrattisti
EMR	42%	40%	17%	1%
FVG	54%	28%	18%	0%
LAZIO	51%	20%	28%	0%
LIGURIA	53%	32%	15%	0%
LOMBARDIA	44%	34%	23%	0%
MARCHE	64%	19%	17%	0%
MOLISE	41%	29%	31%	0%
PIEMONTE	47%	32%	21%	0%
PUGLIA	47%	29%	24%	0%
SARDEGNA	51%	29%	20%	0%
SICILIA	65%	7%	28%	0%
TOSCANA	41%	37%	22%	0%
UMBRIA	56%	25%	19%	0%
VdA	58%	18%	24%	0%
VENETO	41%	37%	22%	0%

Tabella del grafico n. 24 - Numero e percentuale di dipendenti con qualifica di UPG in 16 Agenzie
Tabella del grafico n. 25 - Numero di dipendenti con qualifica di UPG per Agenzia - anni 2013-15

Arpa	N° di UPG		
	2015	2014	2013
EMR	276	275	276
VENETO	216	215	213
TOSCANA	191	193	193
LIGURIA	88	89	95
MARCHE	61	61	65
PUGLIA	43	47	49
LAZIO	33	39	49
FVG	19	20	20
TRENTO	13	11	11
BOLZANO	6	6	6
BASILICATA	3	4	4
CAMPANIA	0	0	0
LOMBARDIA	0	0	0
MOLISE	0	0	0
SARDEGNA	0	0	0
VdA	0	0	0
SNPA (a 16)	949	960	981

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 26 - Percentuale di dipendenti con qualifica di UPG rispetto al totale degli addetti per Agenzia - anni 2013-15

Arpa	% UPG		
	2015	2014	2013
TOSCANA	28%	27%	27%
EMR	28%	27%	27%
LIGURIA	27%	26%	27%
MARCHE	25%	25%	26%
VENETO	23%	22%	21%
PUGLIA	12%	11%	14%
TRENTO	12%	9%	8%
LAZIO	7%	8%	10%
FVG	5%	6%	6%
BOLZANO	3%	3%	3%
BASILICATA	2%	2%	2%
CAMPANIA	0%	0%	0%
LOMBARDIA	0%	0%	0%
MOLISE	0%	0%	0%
SARDEGNA	0%	0%	0%
VdA	0%	0%	0%
SNPA (a 16)	13%	13%	13%

Tabella del grafico n. 27 - Numero residenti per unità di personale

Arpa	Residenti 2015	2015	Residenti 2014	2014	Residenti 2013	2013
SICILIA	5.074.261	27.978	5.092.080	27.826	5.094.937	27.841
LAZIO	5.888.472	11.957	5.892.425	11.649	5.870.451	11.741
PUGLIA	4.077.166	10.968	4.090.105	9.733	4.090.266	11.441
CAMPANIA	5.850.850	10.237	5.861.529	8.341	5.869.965	10.408
LOMBARDIA	10.008.349	9.161	10.002.615	9.028	9.973.397	9.243
CALABRIA	1.970.521	6.397	1.976.631	6.196	1.980.533	6.151
MARCHE	1.543.752	6.253	1.550.796	6.306	1.553.138	6.292
ABRUZZO	1.326.513	5.595	1.331.574	5.642	1.333.939	5.512
TOSCANA	3.744.398	5.511	3.752.654	5.334	3.750.511	5.290
VENETO	4.915.123	5.265	4.927.596	4.985	4.926.818	4.868
LIGURIA	1.571.053	4.783	1.583.263	4.611	1.591.939	4.510
TRENTO	538.223	4.756	537.416	4.633	536.237	3.750
SARDEGNA	1.658.138	4.725	1.663.286	4.633	1.663.859	4.304
EMR	4.448.146	4.492	4.450.508	4.394	4.446.354	4.360
PIEMONTE	4.404.246	4.348	4.424.467	4.260	4.436.798	4.187

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Arpa	Residenti 2015	2015	Residenti 2014	2014	Residenti 2013	2013
UMBRIA	891.181	4.323	894.762	4.241	896.742	4.238
BASILICATA	573.694	3.559	576.619	3.423	578.391	3.395
FVG	1.221.218	3.541	1.227.122	3.474	1.229.363	3.466
BOLZANO	520.891	2.567	518.518	2.505	515.714	2.503
MOLISE	312.027	1.963	313.348	1.933	314.725	1.887
VDA	127.329	1.466	128.298	1.470	128.591	1.495

Tabella del grafico n. 28 - Km² per unità di personale

Arpa	Superficie (km ²)	2015	2014	2013
SICILIA	25.832	142	141	141
SARDEGNA	24.100	68	67	62
BASILICATA	10.073	62	60	59
TRENTO	6.207	55	54	43
PUGLIA	19.541	52	46	55
CALABRIA	15.222	49	48	47
ABRUZZO	10.832	46	46	45
UMBRIA	8.464	41	40	40
MARCHE	9.401	38	38	38
VDA	3.261	37	37	38
BOLZANO	7.398	37	36	36
LAZIO	17.232	35	34	34
TOSCANA	22.987	34	33	32
MOLISE	4.461	28	28	27
PIEMONTE	25.387	25	24	24
CAMPANIA	13.671	24	19	24
FVG	7.862	23	22	22
EMR	22.453	23	22	22
LOMBARDIA	23.864	22	22	22
VENETO	18.407	20	19	18
LIGURIA	5.416	16	16	15

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 29 - Numero di imprese per unità di personale

Arpa	N° imprese (cod ATECO: c,d,e, f41, f42, f431, f439)	2015	2014	2013
LOMBARDIA	112.147	103	101	104
MARCHE	22.580	91	92	91
PUGLIA	33.067	89	79	92
SICILIA	15.195	83	83	83
LAZIO	38.424	78	76	77
CAMPANIA	42.018	73	60	75
TOSCANA	49.183	72	70	69
VENETO	62.822	67	64	62
ABRUZZO	14.999	63	64	62
EMR	53.032	54	52	52
TRENTO	5.622	50	48	39
CALABRIA	14.850	48	47	46
UMBRIA	9.852	48	47	47
PIEMONTE	44.624	44	43	42
SARDEGNA	15.195	43	42	39
LIGURIA	11.097	34	32	31
FVG	11.417	33	32	32
BASILICATA	5.027	31	30	30
BOLZANO	5.899	29	28	29
MOLISE	2.979	19	18	18
VDA	1.571	18	18	18

Tabella del grafico n. 30 - Incidenza media del costo del personale sui costi di produzione (15 Agenzie)

Tabella del grafico n. 31 - Incidenza costo personale/ costo produzione - media 2013-2015

ARPA	Costo produz./ addetto 2013	Costo produz./ addetto 2014	Costo produz./ addetto 2015	Costo pers./ addetto 2013	Costo pers./ addetto 2014	Costo pers./ addetto 2015	Incidenza media 2013-2015
Basilicata	€ 75.037	€ 88.974	€ 75.201	€ 48.556	€ 49.765	€ 48.691	62%
Campania	€ 91.105	€ 94.389	n.d.	€ 56.276	€ 48.013	-	56%
EMR	€ 73.033	€ 70.903	€ 70.944	€ 51.115	€ 51.146	€ 51.544	72%
FVG	€ 73.679	€ 72.710	€ 73.244	€ 51.186	€ 50.872	€ 53.540	71%
Lazio	€ 94.164	€ 86.993	€ 93.880	€ 54.256	€ 52.204	€ 52.856	58%
Liguria	€ 80.937	€ 80.938	€ 80.937	€ 51.157	€ 50.779	€ 50.520	63%

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

ARPA	Costo produz./ addetto 2013	Costo produz./ addetto 2014	Costo produz./ addetto 2015	Costo pers/ addetto 2013	Costo pers/ addetto 2014	Costo pers/ addetto 2015	Incidenza media 2013-2015
Lombardia	€ 83.427	€ 84.333	€ 91.867	€ 53.598	€ 53.375	€ 53.789	62%
Marche	€ 82.254	€ 83.677	€ 75.100	€ 51.659	€ 51.431	€ 49.956	64%
Molise	€ 58.576	€ 57.627	€ 52.374	€ 43.350	€ 43.215	€ 43.072	77%
Piemonte	€ 67.537	€ 69.003	€ 68.820	€ 47.942	€ 48.813	€ 46.871	70%
Puglia	€ 74.754	€ 62.381	€ 70.884	€ 50.105	€ 41.483	€ 42.390	64%
Sardegna	€ 77.005	€ 74.968	€ 71.205	€ 53.526	€ 53.764	€ 50.486	71%
Toscana	€ 68.953	€ 68.527	€ 70.689	€ 54.575	€ 54.165	€ 55.660	79%
Valle d'Aosta	€ 79.330	€ 77.797	€ 74.538	€ 45.785	€ 46.292	€ 45.219	59%
Veneto	€ 64.143	€ 63.518	€ 70.664	€ 48.487	€ 48.979	€ 48.219	74%

Tabella del grafico n. 32 - Costo medio e mediano del personale per addetto (15 Agenzie)

ARPA	Costo personale/ addetto 2013	Costo personale/ addetto 2014	Costo personale/ addetto 2015	Costo personale/ addetto (media 2013-2015)
Basilicata	€ 48.556	€ 49.765	€ 48.691	€ 49.004
Campania	€ 56.276	€ 48.013	-	€ 52.144
EMR	€ 51.115	€ 51.146	€ 51.544	€ 51.269
FVG	€ 51.186	€ 50.872	€ 53.540	€ 51.866
Lazio	€ 54.256	€ 52.204	€ 52.856	€ 53.105
Liguria	€ 51.157	€ 50.779	€ 50.520	€ 50.819
Lombardia	€ 53.598	€ 53.375	€ 53.789	€ 53.587
Marche	€ 51.659	€ 51.431	€ 49.956	€ 51.015
Molise	€ 43.350	€ 43.215	€ 43.072	€ 43.212
Piemonte	€ 47.942	€ 48.813	€ 46.871	€ 47.875
Puglia	€ 50.105	€ 41.483	€ 42.390	€ 44.659
Sardegna	€ 53.526	€ 53.764	€ 50.486	€ 52.592

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

ARPA	Costo personale/ addetto 2013	Costo personale/ addetto 2014	Costo personale/ addetto 2015	Costo personale/ addetto (media 2013-2015)
Toscana	€ 54.575	€ 54.165	€ 55.660	€ 54.800
Valle d'Aosta	€ 45.785	€ 46.292	€ 45.219	€ 45.765
Veneto	€ 48.487	€ 48.979	€ 48.219	€ 48.562
Media 15 Agenzie	€ 50.771	€ 49.620	€ 49.487	
Mediana 15 Agenzie	€ 51.157	€ 50.779	€ 50.221	

Tabella del grafico n. 33 - Costo del personale per addetto, residente e imprese (15 Agenzie)

ARPA	Costo pers/ addetto (media '13-'15)	Costo pers/ residente (media '13-'15)	Costo pers/ impresa (media '13-'15)
Basilicata	€ 49.004	€ 14	€ 1.625
Campania	€ 52.144	€ 6	€ 781
EMR	€ 51.269	€ 12	€ 974
FVG	€ 51.866	€ 15	€ 1.575
Lazio	€ 53.105	€ 5	€ 691
Liguria	€ 50.819	€ 11	€ 1.586
Lombardia	€ 53.587	€ 6	€ 522
Marche	€ 51.015	€ 8	€ 558
Molise	€ 43.212	€ 22	€ 2.365
Piemonte	€ 47.875	€ 11	€ 1.116
Puglia	€ 44.659	€ 4	€ 537
Sardegna	€ 52.592	€ 12	€ 1.268
Toscana	€ 54.800	€ 10	€ 778
Valle d'Aosta	€ 45.765	€ 31	€ 2.534
Veneto	€ 48.562	€ 10	€ 757
Media 15 Agenzie	€ 50.018	€ 12	€ 1.178

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella dei grafici:

n. 34 - Rapporto tra spese del personale e spese complessive (trend Agenzie, 2013-2015)

n. 35 - Evoluzione nel triennio 2013-2015 dell'incidenza del costo del personale sulle spese complessive

ARPA	Personale 2013	Personale 2014	Personale 2015	Costi produzione 2013	Costi produzione 2014	Costi produzione 2015	Differenza %le costi pers/ costi prod (2013-2015)
Basilicata	€ 8.254.477	€ 8.360.461	€ 7.887.873	€ 12.756.361	€ 14.947.560	€ 12.182.551	0,1%
Campania	€ 31.739.581	€ 33.753.047	€ 32.914.141	€ 51.383.061	€ 66.355.185	€ 60.327.082	-11,7%
EMR	€ 52.086.534	€ 51.811.200	€ 51.080.082	€ 74.420.984	€ 71.824.388	€ 70.305.592	3,8%
FVG	€ 18.170.931	€ 17.957.986	€ 17.828.971	€ 26.155.955	€ 25.666.754	€ 24.390.114	5,2%
Lazio	€ 27.127.939	€ 26.415.398	€ 26.058.066	€ 47.082.037	€ 44.018.286	€ 46.283.062	-2,3%
Liguria	€ 18.058.393	€ 17.417.236	€ 17.328.252	€ 28.570.932	€ 27.761.595	€ 27.664.921	-0,9%
Lombardia	€ 57.831.958	€ 59.139.621	€ 58.737.201	€ 90.017.773	€ 93.441.069	€ 100.318.999	-8,9%
Marche	€ 12.759.684	€ 12.651.975	€ 12.389.191	€ 20.316.736	€ 20.584.545	€ 18.624.714	5,9%
Molise	€ 7.239.468	€ 7.000.898	€ 6.891.441	€ 9.782.255	€ 9.335.499	€ 8.379.864	11,1%
Piemonte	€ 50.818.694	€ 50.716.309	€ 47.855.416	€ 71.589.537	€ 71.694.595	€ 70.264.782	-4,1%
Puglia	€ 17.937.666	€ 17.422.651	€ 17.888.552	€ 26.761.786	€ 26.199.891	€ 29.912.839	-10,8%
Sardegna	€ 20.661.015	€ 19.355.130	€ 17.771.181	€ 29.724.021	€ 26.988.405	€ 25.064.217	2,0%
Toscana	€ 38.693.600	€ 38.132.410	€ 37.904.254	€ 48.887.586	€ 48.243.241	€ 48.138.988	-0,5%
Valle d'Aosta	€ 3.937.479	€ 4.027.398	€ 3.979.314	€ 6.822.363	€ 6.768.336	€ 6.559.334	5,1%
Veneto	€ 49.069.238	€ 48.440.030	€ 45.132.866	€ 64.912.826	€ 62.818.969	€ 66.141.793	-9,7%

Table dei grafici:

n. 36 – “Trend di costo di capitale umano permanente e flessibile per addetto (2013-2015)”;

n. 37 – “Incidenza dei costi per capitale umano e per capitale flessibile (15 Agenzie)”

Costo del capitale umano permanente per addetto (2013-2015)									
ARPA	Person. 2013	Person. 2014	Person. 2015	Organi/ incarichi 2013	Organi/ incarichi 2014	Organi/ incarichi 2015	Formazione 2013	Formazione 2014	Formazione 2015
Basilicata	€ 48.556	€ 49.765	€ 48.691	€ 1.202	€ 1.160	€ 1.283	€ 30	€ 61	€ 31
Bolzano	€ -	€ -	€ -	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Campania	€ 56.276	€ 48.013	n.d.	€ 489	€ 128	n.d.	€ 62	€ 31	n.d.
EMR	€ 51.115	€ 51.146	€ 51.544	€ 539	€ 556	€ 412	€ 61	€ 70	€ 99
FVG	€ 51.186	€ 50.872	€ 53.540	€ 1.453	€ 1.271	€ 1.199	€ 161	€ 127	€ 166
Lazio	€ 54.256	€ 52.204	€ 52.856	€ 1.320	€ 1.510	€ 1.580	€ 213	€ 45	€ 32

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Costo del capitale umano permanente per addetto (2013-2015)									
ARPA	Person. 2013	Person. 2014	Person. 2015	Organi/ incarichi 2013	Organi/ incarichi 2014	Organi/ incarichi 2015	Formazione 2013	Formazione 2014	Formazione 2015
Liguria	€ 51.157	€ 50.779	€ 50.520	€ 1.046	€ 1.073	€ 1.063	€ 121	€ 130	€ 131
Lombardia	€ 53.598	€ 53.375	€ 53.789	€ 221	€ 206	€ 210	€ 103	€ 102	€ 126
Marche	€ 51.659	€ 51.431	€ 49.956	€ 1.556	€ 1.204	€ 1.126	€ 104	€ 119	€ 103
Molise	€ 43.350	€ 43.215	€ 43.072	€ 2.256	€ 2.002	€ 2.131	€ 80	€ 83	€ 110
Piemonte	€ 47.942	€ 48.813	€ 46.871	€ 317	€ 378	€ 289	€ 75	€ 66	€ 38
Puglia	€ 50.105	€ 41.483	€ 42.390	€ 1.333	€ 1.186	€ 1.214	€ 115	€ 128	€ 80
Sardegna	€ 53.526	€ 53.764	€ 50.486	€ 112	€ 96	€ 97	€ 126	€ 91	€ 80
Toscana	€ 54.575	€ 54.165	€ 55.660	€ 758	€ 764	€ 731	€ 41	€ 95	€ 88
Trento	€ 28	€ 22	€ 1	€ 71	€ 88	€ 90	€ -	€ 14	€ 17
Valle d'Aosta	€ 45.785	€ 46.292	€ 45.219	€ 1.666	€ 1.661	€ 1.646	€ 258	€ 194	€ 228
Veneto	€ 48.487	€ 48.979	€ 48.219	€ 607	€ 581	€ 626	€ 12	€ 9	€ 32

Tabella del grafico n. 38 – Distribuzione del personale per fasce di età – anno 2015

Regioni	FASCE ETA' 2015										
	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 e oltre
ARPA ABRUZZO	0	0	4	30	50	32	43	42	26	4	1
ARPA AOSTA	0	1	7	10	17	19	12	9	2	0	0
ARPA BASILICATA	0	0	2	12	31	30	24	35	25	0	0
ARPA CALABRIA	0	1	13	69	60	58	33	26	24	7	0
ARPA CAMPANIA	0	1	13	73	111	92	120	88	62	1	0
ARPA EMILIA ROMAGNA	0	5	22	97	158	177	229	209	89	1	0
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	0	3	8	34	43	72	71	57	36	0	0
ARPA LAZIO	0	3	23	99	96	73	44	30	88	3	0
ARPA LIGURIA	0	0	0	24	69	74	58	59	46	0	0
ARPA LOMBARDIA	0	4	49	124	147	175	206	202	92	1	0
ARPA MARCHE	0	5	6	23	44	47	41	34	35	9	0
ARPA MOLISE	0	0	2	19	36	20	29	35	16	1	0
ARPA PIEMONTE	0	1	7	96	249	215	197	162	82	1	0

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	FASCE ETA' 2015										
	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 e oltre
ARPA PUGLIA	0	2	21	46	58	50	52	61	44	4	0
ARPA SICILIA	0	0	6	26	40	49	34	18	8	1	0
ARPA TOSCANA	0	2	7	31	102	149	182	118	80	5	0
ARPA UMBRIA	0	0	8	26	43	36	34	37	22	0	0
ARPA VENETO	0	0	13	86	169	182	233	187	65	1	0
ARPAS SARDEGNA	0	0	8	19	26	56	90	103	50	0	0
Sistema Agenziale - Anno 2015	0	28	219	944	1.549	1.606	1.732	1.512	892	39	1
Totale complessivo											8.522

Tabella del grafico n. 39 – Distribuzione del personale per fasce di età – anno 2014

Regioni	FASCE ETA' 2014										
	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 e oltre
ARPA ABRUZZO	0	2	8	35	54	27	43	41	24	2	0
ARPA AOSTA	0	2	8	12	22	12	11	10	1	0	0
ARPA BASILICATA	0	0	1	16	36	25	25	40	20	1	0
ARPA CALABRIA	0	1	20	58	64	54	43	25	27	7	0
ARPA CAMPANIA	0	4	23	80	111	87	126	86	55	3	0
ARPA EMILIA ROMAGNA	0	6	28	102	161	188	242	194	85	3	0
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	0	4	11	34	55	67	67	65	27	1	0
ARPA LAZIO	0	3	39	109	83	66	46	46	78	0	0
ARPA LIGURIA	0	0	1	34	76	70	56	63	43	0	0
ARPA LOMBARDIA	0	8	60	139	144	185	207	197	80	1	0
ARPA MARCHE	0	2	5	29	49	36	47	26	45	4	0
ARPA MOLISE	0	1	4	24	34	22	38	29	9	1	0
ARPA PIEMONTE	0	1	12	137	253	204	196	163	69	0	0
ARPA PUGLIA	0	3	27	43	62	43	58	56	47	2	0
ARPA SICILIA	0	0	6	26	40	49	34	19	8	1	0
ARPA TOSCANA	0	3	8	41	122	152	172	121	76	7	0

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	FASCE ETA' 2014										
	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 e oltre
ARPA UMBRIA	1	1	9	31	41	36	40	32	20	0	0
ARPA VENETO	0	3	19	113	174	194	233	178	74	0	0
ARPAS SARDEGNA	0	0	13	16	25	63	92	112	38	0	0
Sistema Agenziale - Anno 2014	1	44	302	1.079	1.606	1.580	1.776	1.503	826	33	0
Totale complessivo											8.750

Tabella del grafico n. 40 – Distribuzione del personale per fasce di età – anno 2013

Regioni	FASCE ETA' 2013										
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	68 e oltre
ARPA ABRUZZO	0	1	7	47	36	31	40	39	22	2	0
ARPA AOSTA	0	3	7	13	25	10	10	8	1	0	0
ARPA BASILICATA	0	0	2	18	39	22	30	40	16	1	0
ARPA CALABRIA	0	2	22	63	75	46	36	29	25	5	0
ARPA CAMPANIA	0	3	7	20	34	56	106	75	41	3	0
ARPA EMILIA ROMAGNA	1	5	41	118	160	199	247	177	62	7	0
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	0	4	15	44	59	69	63	67	17	1	0
ARPA LAZIO	0	6	55	117	70	50	47	56	82	1	0
ARPA LIGURIA	0	0	4	50	74	74	56	64	30	1	0
ARPA LOMBARDIA	0	20	70	150	138	200	216	186	48	0	0
ARPA MARCHE	0	3	8	39	50	36	38	33	36	1	0
ARPA MOLISE	0	1	7	32	28	22	41	27	7	1	0
ARPA PIEMONTE	0	2	21	178	249	188	198	177	40	1	0
ARPA PUGLIA	0	3	29	46	52	45	50	64	44	1	0
ARPA SICILIA	0	0	7	29	45	47	34	15	6	0	0
ARPA TOSCANA	0	3	13	44	123	186	157	108	67	7	0
ARPA UMBRIA	1	2	13	36	37	38	40	29	14	0	1
ARPA VENETO	0	7	31	130	181	215	222	165	60	0	0
ARPAS SARDEGNA	0	0	13	20	31	77	95	101	30	2	0
Sistema Agenziale - Anno 2013	2	65	372	1.194	1.506	1.611	1.726	1.460	648	34	1

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	FASCE ETA' 2013										
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	68 e oltre
Totale complessivo											8.619

Tabella del grafico n. 41 – Impiego delle donne nel ruolo della Dirigenza - anno 2015

Regioni	Uomini	Donne
LOMBARDIA	83	74
EMR	47	71
VENETO	60	25
CAMPANIA	40	44
TOSCANA	38	37
PIEMONETE	37	23
LIGURIA	29	19
PUGLIA	32	12
LAZIO	27	14
SARDEGNA	15	21
CALABRIA	20	14
MARCHE	17	10
FVG	15	11
UMBRIA	6	17
ABRUZZO	9	12
BASILICATA	6	5
MOLISE	6	1
VdA	2	4
SICILIA	2	2

Tabella del grafico n. 42 – Impiego delle donne nel ruolo della Dirigenza - anno 2014

Regioni	Uomini	Donne
LOMBARDIA	85	78
EMR	50	74
VENETO	72	28
CAMPANIA	47	45
TOSCANA	47	41
PIEMONETE	39	29
LIGURIA	32	17
PUGLIA	29	20
LAZIO	27	17
SARDEGNA	18	24
CALABRIA	21	15
MARCHE	19	13
FVG	17	12

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	Uomini	Donne
UMBRIA	6	18
ABRUZZO	11	12
BASILICATA	7	6
MOLISE	6	2
VdA	2	4
SICILIA	2	3

Tabella del grafico n. 43 – Impiego delle donne nel ruolo della Dirigenza - anno 2013

Regioni	Uomini	Donne
LOMBARDIA	87	77
EMR	52	76
VENETO	73	29
TOSCANA	48	41
CAMPANIA	42	38
PIEMONTE	42	31
PUGLIA	32	22
LIGURIA	34	17
LAZIO	27	19
SARDEGNA	19	25
CALABRIA	22	15
MARCHE	20	13
FVG	17	12
ABRUZZO	12	12
UMBRIA	6	17
BASILICATA	7	6
MOLISE	6	2
VdA	2	4
SICILIA	2	3

Tabella del grafico n. 44 – Impiego delle donne nel ruolo del comparto - anno 2015

Regioni	Uomini	Donne
PIEMONTE	456	492
EMR	373	494
VENETO	459	392
LOMBARDIA	381	460
TOSCANA	274	324
CAMPANIA	258	217
LAZIO	206	207
SARDEGNA	191	122
FVG	170	126

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	Uomini	Donne
PUGLIA	167	120
LIGURIA	150	134
CALABRIA	152	102
MARCHE	89	127
ABRUZZO	117	91
UMBRIA	90	93
SICILIA	103	74
MOLISE	77	72
BASILICATA	85	62
VdA	32	36

Tabella del grafico n. 45 – Impiego delle donne nel ruolo del comparto - anno 2014

Regioni	Uomini	Donne
PIEMONTE	462	503
VENETO	478	407
EMR	380	502
LOMBARDIA	387	469
TOSCANA	282	329
CAMPANIA	262	219
LAZIO	212	209
SARDEGNA	192	124
FVG	173	127
LIGURIA	153	139
PUGLIA	173	116
CALABRIA	156	104
MARCHE	87	124
ABRUZZO	121	89
UMBRIA	91	93
SICILIA	103	74
MOLISE	78	74
BASILICATA	86	64
VdA	32	37

Tabella del grafico n. 46 – Impiego delle donne nel ruolo del comparto - anno 2013

Regioni	Uomini	Donne
PIEMONTE	471	508
VENETO	490	416
EMR	382	504
LOMBARDIA	391	471
TOSCANA	286	330
LAZIO	222	212
SARDEGNA	194	128

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	Uomini	Donne
FVG	177	130
LIGURIA	155	145
PUGLIA	170	107
CALABRIA	159	104
CAMPANIA	169	94
MARCHE	85	124
ABRUZZO	114	84
UMBRIA	91	94
SICILIA	103	74
MOLISE	80	76
BASILICATA	89	65
VdA	31	37

Tabella del grafico n. 47 – Assenteismo - anno 2015

Regioni	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Altri permessi ed assenze retribuite	Assenze retribuite: maternità, congedo parent., malattia figlio	Legge 104/92	Altre assenze non retribuite	Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c.5, DLGS 151/2001	Sciopero
ARPA ABRUZZO	7.146	2.369	1.013	1.070	641	1.177	42	0
ARPA AOSTA	2.355	307	262	208	89	553	88	0
ARPA BASILICATA	4726	1.423	734	737	386	130	129	0
ARPA CALABRIA	8.096	2.866	1.676	1.134	796	326	0	0
ARPA CAMPANIA	14.403	6.717	6.016	3.495	1.859	1.470	459	9
ARPA EMILIA ROMAGNA	30.053	6.317	5.046	4238	2.890	2.075	423	8
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	9.856	2.500	1028	931	699	377	189	2
ARPA LAZIO	14.583	4.702	1.807	3.814	1.722	1182	54	4
ARPA LIGURIA	10.428	1.811	1.109	1.253	631	919	374	1
ARPA LOMBARDIA	32.001	6.838	3.128	4.820	2.773	1.598	581	0
ARPA MARCHE	7.961	1.443	642	1.626	652	351	37	2
ARPA MOLISE	4689	1.497	623	990	448	308	0	
ARPA PIEMONTE	33.254	7.330	4.584	5.016	2.005	969	577	11
ARPA PUGLIA	9.348	3.126	1.652	1.267	732	304	120	6
ARPA SICILIA	10019	3682	1.433	598	1066	137	87	4
ARPA TOSCANA	22272	5318	3.087	2297	1662	1.005	424	1
ARPA UMBRIA	6.544	1.433	659	752	1.110	912	141	29
ARPA VENETO	34715	7568	2427	2662	2598	2325	656	
ARPA SARDEGNA	11554	2535	1294	549	1262	769	357	2
SISTEMA AGENZIALE 2015	274.003	69.782	38.220	37.457	24.021	16.887	4.738	79

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Regioni	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Altri permessi ed assenze retribuite	Assenze retribuite: maternità, congedo parent., malattia figlio	Legge 104/92	Altre assenze non retribuite	Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c.5, DLGS 151/2001	Sciopero
Totale complessivo Assenze 2015								21.704
Percentuale	12,72%	3,24%	1,77%	1,74%	1,11%	0,78%	0,22%	0,00%

Tabella del grafico n. 48 – Assenteismo - anno 2014

Regioni	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Altri permessi ed assenze retribuite	Assenze retribuite: maternità, congedo parent., malattia figlio	Legge 104/92	Altre assenze non retribuite	Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c.5, DLGS 151/2001	Sciopero
ARPA ABRUZZO	7.015	2.316	914	1.041	624	378	172	14
ARPA AOSTA	2.386	406	354	1.120	39	397	150	14
ARPA BASILICATA	4365	1.328	516	622	267	236	266	12
ARPA CALABRIA	8.727	3.203	11.888	3.065	4.017	609	0	120
ARPA CAMPANIA	10.245	4932	4.802	2.331	1.311	466	236	37
ARPA EMILIA ROMAGNA	28.985	6.255	3.908	4548	3.041	2.296	343	187
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	9.657	2.173	1064	1.154	579	414	108	16
ARPA LAZIO	14.365	4.809	2.468	4.295	1.425	1197	457	56
ARPA LIGURIA	10.289	2.137	1.005	1.593	601	1.320	184	92
ARPA LOMBARDIA	31.154	6.452	3.563	3.927	2.524	1.739	1.162	80
ARPA MARCHE	7.455	1.171	706	2.008	607	446	129	13
ARPA MOLISE	4790	1.650	1.044	960	442	234	23	4
ARPA PIEMONTE	31317	6.677	5.466	4.537	1936	1.100	556	138
ARPA PUGLIA	9396	3.003	1.615	1.280	808	320	116	7
ARPA SICILIA	9535	3188	1.545	667	939	331	47	7
ARPA TOSCANA	23300	5781	2.690	2149	1447	1.739	483	187
ARPA UMBRIA	6030	1883	690	819	1091	567	344	37
ARPA VENETO	35853	8009	3079	3782	2350	3030	1052	0
ARPA SARDEGNA	11435	3424	1220	676	1302	597	598	44
SISTEMA AGENZIALE 2014	266.299	68.797	48.537	40.574	25.350	17.416	6.426	1.065
Totale complessivo Assenze 2014								139.368
Percentuale	12,19%	3,15%	2,22%	1,86%	1,16%	0,80%	0,29%	0,05%

Le risorse umane delle Agenzie del Sistema nazionale di protezione ambientale (SNPA) – Anni 2013-15

Tabella del grafico n. 49 – Assenteismo - anno 2013

Regioni	Ferie	Assenze per malattia retribuite	Altri permessi ed assenze retribuite	Assenze retribuite: maternità, congedo parent., malattia figlio	Legge 104/92	Altre assenze non retribuite	Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c.5, DLGS 151/2001	Sciopero
ARPA ABRUZZO	6.987	1.766	627	618	563	551	39	2
ARPA AOSTA	2.432	549	441	1.031	32	650	61	5
ARPA BASILICATA	4.533	1.411	912	684	414	487	12	1
ARPA CALABRIA	8.437	3.679	2.100	2.693	416	124	56	0
ARPA CAMPANIA	9.151	4.549	3.845	986	911	293	163	0
ARPA EMILIA ROMAGNA	28.891	5.915	4.758	2.813	2.863	1.572	447	76
ARPA FRIULI VENEZIA GIULIA	10.013	2.476	1.017	1.188	509	515	54	4
ARPA LAZIO	14.032	3876	1303	3023	729	419	535	10
ARPA LIGURIA	10.965	2418	1414	2201	682	1265	95	20
ARPA LOMBARDIA	30.701	7489	3545	5644	2569	2.193	784	40
ARPA MARCHE	7.141	1531	622	1179	639	392	0	6
ARPA MOLISE	5.309	2319	903	952	320	11	0	3
ARPA PIEMONTE	32.741	6797	5588	5108	1918	1.037	403	184
ARPA PUGLIA	9.176	3005	1729	1274	683	300	179	7
ARPA SICILIA	9.274	3198	1419	760	868	46	31	0
ARPA TOSCANA	26658	5661	3238	2991	1235	1.688	245	66
ARPA UMBRIA	6618	1516	839	912	977	277	237	19
ARPA VENETO	42438	7802	3013	4077	2596	2.735	1127	0
ARPA SARDEGNA	11811	4229	1397	635	1470	759	1235	6
SISTEMA AGENZIALE 2013	277.308	70.186	38.710	38.769	20.394	15.314	5.703	449
Totale complessivo Assenze 2013								119.339
Percentuale	12,79%	3,24%	1,79%	1,79%	0,94%	0,71%	0,26%	0,02%