CONSORZIO LaMMA

Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile
(L.R. n. 39 del 17 luglio 2009)

DECRETO

n. 93 del 17/12/2021

Piano Triennale di Fabbisogno del Personale del Consorzio LaMMA 2021-2023.

All. A – Piano triennale fabbisogno del personale del LaMMA 2021-2023

All. B – Relazione collegio revisori dei conti

L'AMMINISTRATORE UNICO

- Vista la L.R. n. 35 del 23.02.2005 che ha disposto la costituzione del Consorzio LAMMA "Laboratorio di Monitoraggio e Modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile", avente come soci fondatori la Regione Toscana, il Consiglio Nazionale delle Ricerche (C.N.R.) e la Fondazione per la Meteorologia Applicata (FMA);

- Vista la L.R. n°. 39 del 17 luglio 2009 e ss.mm.ii. recante la nuova disciplina del Consorzio LAMMA;

- Vista la Convenzione e lo Statuto del Consorzio LAMMA approvati con Delibera del Consiglio regionale n. 48/2018;

- Visti il verbale dell'assemblea dei Soci del 4 marzo 2021 e il decreto del Presidente della Giunta Regionale della Toscana n. 42 del 19.02.2021 relativi alla nomina del dott. Bernardo Gozzini quale Amministratore Unico del Consorzio LAMMA;

- Visto l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 a seguito della modifica apportata dal D. Lgs. 75/2017 che, relativamente alla programmazione triennale delle assunzioni, stabilisce:

  - che le pubbliche amministrazioni definiscano l'organizzazione degli uffici adottando il Piano triennale dei fabbisogni del personale e gli atti previsti dal proprio ordinamento, al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

  - che le medesime amministrazioni, nell'ambito della definizione dei suddetti piani triennali, indichino la consistenza delle dotazioni organiche, in coerenza ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e ferma restando la copertura dei posti vacanti nel limite delle assunzioni consentite a legislazione vigente e curino l'ottimale distribuzione delle risorse umane;

  - che in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e seconde le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima

- Visto il comma 557 e seguenti dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 e s.m.i, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e dall'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015, in riferimento ai vincoli esterni di contenimento della spesa per il personale degli enti soggetti al Patto di Stabilità;

- Visto l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014) e s.m.i., che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale di cui alla sopracitata normativa non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- Vista la legge regionale 20 dicembre 2016, n. 87 "Disposizioni per l'attribuzione di nuove funzioni al Consorzio laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile (LAMMA). Modifiche alla l.r. 39/2009" e, in particolare, visto l'art. 12 nel quale è stata stabilita la possibilità di implementare la dotazione organica dell'Ente attraverso l'assunzione fino a 12 unità di personale non dirigenziale, in ragione della quale l'Ente ha assunto a dicembre 2017 n. 5 unità di personale attraverso lo scorrimento di proprie graduatorie in corso di validità;

- Visto il verbale dell'Assemblea dei Soci del LaMMA dell'11 maggio 2021 nel quale è riportato che la Giunta regionale, con la DGR 509/2021, ha individuato un nuovo tetto di spesa per il costo del personale dell'Ente in euro 1.240.372 anziché euro 1.002.241 (costo del personale per l'anno 2016) ciò in relazione alle assunzioni effettuate dal LaMMA nel corso del 2017 in applicazione della sopra richiamata legge regionale che consentiva appunto nuove assunzioni in virtù dell'attribuzione di nuove funzioni;

- Viste le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del sopra citato decreto legislativo, contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Considerato che l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 richiama, quale elemento guida del Piano triennale dei fabbisogni, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane e che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, pertanto, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

Dato atto:

- che il disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come risultante dalla modifica di cui all'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, tende, nella sua nuova formulazione, al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, facendo assumere valenza primaria alla coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica si risolve, in definitiva, nel valore finanziario di "spesa potenziale massima";

- che le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "… nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento";

- che, come riportato nelle sopra citate Linee guida, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

Ravvisato che:

- mentre in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi, ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo superato dal piano del fabbisogno che diviene l'atto programmatorio che dovrà essere coerente con obiettivi dell'Amministrazione e concetto di spesa in termini di sostenibilità finanziaria;

- a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale presso il LaMMA, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente;

- il nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti, concretizza l'obiettivo dell'acquisizione delle professionalità che risultano utili al miglioramento dei servizi, in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

Rilevato che nelle Linee di indirizzo il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione, si sostanzia non solo in un valore numerico ma soprattutto in un valore finanziario di spesa;

Preso atto:

- del decreto n. 130 del 9.12.2019 con cui viene rideterminata la dotazione organica dell'Ente, approvata dall'Assemblea dei Soci del Consorzio LAMMA nella seduta del 17/12/2019;
- del decreto dell'Amministratore Unico n. 7 del 16.03.2021, relativo all'adozione del Bilancio preventivo economico annuale 2021 e pluriennale 2021-2023 del LaMMA, adottato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci come da verbale dell'11.05.2021;
- che la capacità assunzionale del LaMMA per l'esercizio 2021, così come disposto dalla Regione Toscana con delibera n. 341 del 6.04.2021 è pari a 0 in assenza di cessazioni;

Ricordato che sono attualmente in servizio a tempo determinato le seguenti unità di personale:

n. 4 ricercatori III livello

n. 2 collaboratori tecnici VI livello

I contratti delle suddette 6 unità di personale sono stati prorogati.

Dato atto che, in accordo con i Responsabili delle Divisioni, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero;

Tenuto conto:

- della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti;
- che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.,
- non emerge una concreta possibilità di un diverso utilizzo del personale e, quindi, di una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente rispetto a quanto già approvato con decreto n. 104 del 28.10.2019;

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Considerato che:

- nell'anno 2021 non sono previste cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato;
- nell'anno 2022 non sono previste cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato;
- nell'anno 2023 non sono previste cessazioni di personale dipendente a tempo indeterminato;

Rilevato che per il triennio 2021-2022-2023 non è dunque prevista alcuna sostituzione di personale in quanto non vi è personale che cesserà dal servizio;

Dato atto che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio per le categorie protette di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Ritenuto in sede di definizione del presente piano dei fabbisogni, di procedere alla rimodulazione della dotazione organica di personale in base ai fabbisogni che vengono programmati, nel rispetto di quanto previsto dalle Linee guida emanate, come evidenziato nel prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Informate le OO.SS. competenti;

Acquisita, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (All. B) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale potrà essere integrata e/o modificata in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

D E C R E T A

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 del LaMMA, allegato al presente decreto, precisando che:
   a) la somma relativa al turn over previsto nel triennio 2021-2023 è pari ad € 0,00 poiché non sono previste cessazioni dal servizio; a seguito dell'esame della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni,
   b) non emergono situazioni di personale in esubero;
   c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 si stabiliscono, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
   - l'eventuale assunzione a tempo indeterminato riferito a posti che si dovessero rendere vacanti negli anni 2021, 2022 e 2023, al momento non prevista e non prevedibile;
   - sono previste assunzioni negli anni 2021, 2022 e 2023 di personale a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia.
2. di pubblicare il presente Piano triennale dei fabbisogni nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'Amministratore Unico
Dott. Bernardo Gozzini

Allegato A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL CONSORZIO LaMMA 2021-2023

CONSORZIO LaMMA

Introduzione

Il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del LaMMA per il triennio 2021-2023 (di seguito anche Piano), definito in coerenza con le disposizioni introdotte dal D. Lgs. 75/2017.

Con riguardo alla situazione attuale dell'Ente, la L.R. 87/2016 ha autorizzato il LaMMA, in virtù dell'attribuzione di nuove funzioni, all'assunzione di ulteriori 12 unità di personale non dirigenziale. Stante tale previsione, l'Ente a dicembre 2017 ha assunto 5 unità di personale attraverso lo scorrimento di proprie graduatorie. Successivamente, la sentenza della Corte Costituzionale n. 1/2018 e i rilievi nel bilancio consolidato regionale da parte della Corte dei Conti relativamente alle suddette assunzioni, hanno creato i presupposti per interrompere il processo finalizzato a completare il quadro di assunzioni previsto dalla sopra richiamata L.R. 87/2016.

Il D. Lgs. 75/2017 ha recato rilevanti modifiche e integrazioni al Testo Unico del Pubblico Impiego, di cui al D. Lgs. 165/2001, ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. In particolare, l'articolo 4 del Decreto è intervenuto sull'art. 6 del TUPI affidando il perseguimento dell'obiettivo di programmazione delle risorse umane allo strumento del Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP), allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

L'art. 6 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il PTFP in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1) sotto il profilo della predisposizione del piano stesso in termini operativi e temporali.

Tra le indicazioni più significative introdotte dai mutamenti normativi in materia di fabbisogni di personale risalta il concetto di "superamento" della dotazione organica: da strumento rigido, sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, a strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni.

Tale pianificazione tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevanti nel corso degli ultimi tre anni,
- dell'analisi dei Responsabili delle Divisioni,
- del Piano della Performance dell'Ente,
- del Bilancio previsionale 2021 e pluriennale 2021-2023,
- dell'attuale quadro legislativo,
- delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018.

Di seguito si descrivono sinteticamente i principali passaggi della metodologia adottata per la definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

<u>1. Definizione delle risorse finanziarie</u>

Preso atto dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di Personale, le risorse finanziarie spendibili per la programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2021-2023 sono state definite coerentemente con il Bilancio previsionale dell'ente per lo stesso triennio.

<u>2. Rilevazione dei fabbisogni di personale</u>

È stata effettuata una rilevazione dei fabbisogni di risorse umane per ciascuna Divisione, in relazione alle attività previste dal Piano delle Attività 2021-2023.

<u>3. Definizione fabbisogno di personale del LaMMA 2021-2023</u>

E' stato definito il fabbisogno triennale dell'ente tenendo conto della rilevazione di cui al punto 2 e della capacità assunzionale del Consorzio pari, per il 2021 a 0.

Piano triennale dei fabbisogni del personale per gli anni 2021-2023

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2020

Profilo	Numero unità
Ricercatore/tecnologo III livello	18
Collaboratore tecnico IV livello	1
Funzionario amministrativo IV livello	1
Funzionario amministrativo V livello	1
Collaboratore amministrativo VI livello	1
Operatore di amministrazione VII livello	1
Operatore amministrativo VIII livello	1
TOTALE	**24**

Fabbisogni di personale per gli anni 2021-2023 a tempo indeterminato

	2021		2022		2023	
	Ass.ni	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**
RICERCATORI	0	0	0	0	0	0
TECNICI/AMMINISTRATIVI	0	0	0	0	0	0
TOTALE	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Personale a tempo determinato in servizio al 31.12.2020

Profilo	Numero unità
Ricercatore/tecnologo III livello (tempo determinato)	4
Collaboratore tecnico VI livello (tempo determinato)	2
TOTALE	**6**

Fabbisogni di personale per gli anni 2021-2023 a tempo determinato

	2021		2022		2023	
	Ass.ni	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**
RICERCATORI						
Ricercatore/tecnologo III livello	1	0	0	1	0	3
TECNICI/AMMINISTRATIVI	0	0	0	0	0	0
Collaboratore tecnico VI livello	0	0	0	2	0	0
TOTALE	**1**	**0**	**0**	**3**	**0**	**3**

L'unità di personale a tempo determinato prevista come assunzione nel corso del 2021 trova copertura in fondi derivanti da finanziamenti comunitari e quindi non rientrante nel limite di spesa disposto dal legislatore nazionale.
Tutto il personale a tempo determinato attualmente in servizio trova copertura finanziaria in fondi derivanti da progetti comunitari, come di seguito dettagliato:

PERSONALE TEMPO DET.	**2021**		
Ricercatori III livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio (rinnovi)	4	€ 190.322,72	Fondi europei

Da assumere	1	€ 47.580,68	Fondi europei
Collaboratori tecnici VI livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio	2	€ 84.761,30	Fondi europei

PERSONALE TEMPO DET.	**2022**		
Ricercatori III livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio (rinnovi)	4	€ 190.322,72	Fondi europei
Da assumere	0	€ -	
Collaboratori tecnici VI livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio	2	€ 63.570,98	Fondi europei

PERSONALE TEMPO DET.	**2023**		
Ricercatori III livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio (rinnovi)	1	€ 47.580,68	Fondi europei
Da assumere	0	€ -	
Collaboratori tecnici VI livello	**Unità**	**Costo annuale**	**Copertura finanziaria**
In servizio	0	€ -	

Vincolo esterno di spesa ex art 1 comma 557 e ss della L. 296/2006 e s.m.i.

L'attuale costo del personale calcolato secondo le direttive della circolare n. 9/2006 del MEF, al 31 dicembre 2020 è di € 1.201.700,00. Il costo del personale è quindi superiore di € 230.562,00 al limite nazionale calcolato come media della spesa del triennio 2011-2013 pari a € 971.138,00. Tale differenza è dovuta alle 5 assunzioni realizzate nel 2017 come riportato in introduzione. In riferimento a ciò, la Regione Toscana con DGRT n. 509 del 10.05.2021, ha individuato un nuovo tetto di spesa del costo del personale del LaMMA da prendere a riferimento, determinato a seguito delle assunzioni effettuate dall'Ente nel 2017, stabilito in euro 1.240.372 anziché euro 1.002.241 (costo del personale come da bilancio consuntivo 2016).

Progressioni verticali.

L'art. 22, comma 15 del D. Lgs 75/2017 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Nel presente Piano non sono previste progressioni verticali in quanto la capacità assunzionale dell'ente per l'anno 2021 è pari a 0.

Dotazione organica

		2021		2022		2023		
	Personale in servizio al 01/01/2021	**Ass.ni**	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**	**Ass.ni**	**Cess.ni**	**Totale dotazione organica**
RICERCATORI								
Ricercatori III livello	**18**	0	0	0	0	0	0	**18**
TECNICI/AMMINISTRATIVI								
Collab. tecnico IV livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Funzionario Amm.vo IV livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Funzionario Amm.vo V livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Collab. amm.vo VI livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Operatore di amm.ne VII livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Operatore di amm.ne VIII livello	**1**	0	0	0	0	0	0	**1**
Totale	**24**							**24**
Personale a tempo determinato								
Ricercatori I fascia	**4**	1	0	0	1	0	-3	
Collab. tecnico VI livello	**2**	0	0	0	2	0	0	

Assunzioni obbligatorie L. 68/99.
Non si registrano scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette.
Risulta in servizio dalla data 1.12.2020 n. 1 unità di personale.

Disposizioni finali.
Il presente Piano è stato adottato al seguito del preventivo controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente che ne ha verificato la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.
Inoltre, come previsto dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. 165 del 2001, l'Ente ha provveduto alla ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, rilevandone l'assenza.
E' stata data idonea informazione alle RSU e alle OOSS competenti.
Il presente Piano ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 33/13 sarà inoltre pubblicato nella "sezione Amministrazione Trasparente" del LaMMA.

Allegato B

Relazione Collegio Revisori dei Conti

CONSORZIO LaMMA

CONSORZIO
LaMMA

Consorzio LaMMA Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile
(Istituito con L.R. n. 39 del 17 luglio 2009)
Sede legale: Via Madonna del Piano n. 10, Sesto Fiorentino (FI) C.F.: 94152640481

COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONSORZIO LAMMA

RELAZIONE SUL

Piano Triennale di Fabbisogno del Personale del Consorzio LaMMA 2021-2023

Il Collegio dei Revisori del Consorzio LaMMa è stato nominato con deliberazione del Consiglio Regionale della Regione Toscana nella seduta del 13 marzo 2018 (Deliberazione n. 34 del 13.03.2018). E' composto da: Chiara Mercatanti, presidente, Michela Morgantini e Rodolfo Fiocchi.

Premessa

Il Collegio dei Revisori ha ricevuto dall'Ammistratore Unico del Consorzio LaMMa dott. Bernardo Gozzini il Piano triennale fabbisogno del personale del Consorzio LaMMA per il triennio 2021-2023 da lui predisposto.

Considerato

- Che dall'analisi del documento si evince l'intenzione del Consorzio LaMMa di procedere al seguente piano di assunzioni e cessazioni nel triennio 2021-2023:

  -Assunzione di 1 ricercatore/ tecnologo III livello a tempo determinato; assunzione da effettuarsi nel 2021 i cui costi per il Consorzio, stimati in Euro 47.580,68, sarebbero coperti da proventi derivanti da finanziamenti comunitari. L'assunzione cesserebbe nel corso del 2022;
  -Cessazione di 2 collaboratori tecnici VI livello a tempo determinato nell'esercizio 2022;
  -Cessazione di 3 Ricercatori/tecnologi III livello a tempo determinato nell'esercizio 2023;

- Che il Piano non prevede alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato;
- Che la capacità assunzionale del LaMMA per l'esercizio 2021, così come disposto dalla Regione Toscana con delibera n. 341 del 6.04.2021 è pari a 0 in assenza di cessazioni;
- Che l'attuale costo del personale calcolato dall'Amministratore secondo le direttive della circolare n. 9/2006 del MEF, al 31 dicembre 2020 è di € 1.201.700,00. Il costo del personale è quindi superiore di € 230.562,00 al limite previsto calcolato come media della spesa del triennio 2011-2013 pari a € 971.138,00. In riferimento a ciò, la Regione Toscana con DGRT n. 509 del 10.05.2021, ha individuato un nuovo tetto di spesa del costo del personale del LaMMA da prendere a riferimento, determinato a seguito delle assunzioni effettuate dall'Ente nel 2017, stabilito in euro 1.240.372,00 anziché euro 1.002.241,00 (costo del personale come da bilancio consuntivo 2016);

- Che la circolare n. 9/2006 del MEF esclude espressamente dal calcolo del limite delle spese per il personale, fissato per realizzare gli obiettivi di finanza pubblica, quelle totalmente a carico di finanziamenti comunitari e di privati che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ente ;

Esaminati

- I bilanci consuntivi e previsionali del Consorzio degli ultimi due esercizi;
- La situazione economico-finanziaria del Consorzio e il bilancio di verifica prossimi alla data corrente;

Il Collegio dei Revisori ritiene che

Il Consorzio possa adottare il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 proposto dall'Amministratore Unico, con le assunzioni e cessazioni evidenziate nella presente relazione.

Il Collegio dei Revisori raccomanda che

Nel corso dell'attuazione del Piano venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutte le disposizioni stabilite dalle norme nazionali e regionali in materie di spese per il personale, con l'adozione, ove necessario di provvedimenti correttivi che riportino i valori entro i limiti stabiliti dalle normative vigenti.

Sesto Fiorentino, 6 ottobre 2021.

Il Collegio dei Revisori

Chiara Mercatanti, presidente

Rodolfo Fiocchi

Michela Morgantini