

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

DECRETO

n. 104 del 28/10/2019

Piano Triennale di Fabbisogno del Personale del Consorzio LaMMA 2019-2021.

L'AMMINISTRATORE UNICO

- Vista la L.R. n°. 39 del 17 luglio 2009 e s.m.i. 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;
- Visto il verbale dell'Assemblea dei Soci del 26/06/2018 e il Decreto P. G. R. n°. 108 del 20.06.2018 relativi alla nomina in qualità di Amministratore Unico del LaMMA del Dott. Bernardo Gozzini;

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche e integrazioni, prevede che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che:
 1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".

Dato atto che il Consorzio LaMMA ha:

- ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019;
- eseguito la ricognizione annuale non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001.

Visto l'art. 6 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter."

Verificato che:

- Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione recante le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018;
- in base all'art 6 del D. Lgs. 165/2001 il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse residue dell'ultima dotazione organica quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (comma 2);
- in sede di definizione del piano ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (comma 3);

- le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti dai commi precedenti non possono assumere nuovo personale (comma 6).

Preso atto che l'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata dall'Assemblea dei Soci del Consorzio LAMMA nella seduta del 14/11/2017;

Preso atto pertanto che:

- il Piano come sopra definito non potrà essere superiore alla cosiddetta "spesa potenziale massima" costituita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto;

Considerato che il Piano Triennale del fabbisogno di personale ed il relativo elenco annuale è un atto complesso che sintetizza tutte le azioni in materia di gestione delle risorse umane, che si intendono realizzare nell'arco del triennio, con particolare attenzione a quelle del primo anno. In particolare, con siffatto documento vengono motivate le previsioni di spesa del personale, che non trovano corrispondenza nella spesa per il personale in servizio e ciò affinché gli atti che saranno assunti nel corso dell'anno siano coerenti con le previsioni di Bilancio;

Visto l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, secondo il quale gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche - al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio - sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;

Preso atto che dal combinato disposto dei commi 3 e 4 del citato art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., si evince che alle determinazioni organizzative in materia di personale si procede in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'art. 6, comma 4 bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., ai sensi del quale "Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti";

Dato atto che l'Ente intende ottemperare alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. recante le Norme per il diritto al lavoro dei disabili;

Ritenuto, in considerazione dell'elevato bisogno di personale inquadrato nel livello Funzionario di Amministrazione V - profilo giuridico, in ragione della presenza in organico di una sola unità di personale di Funzionario di Amministrazione IV livello;

Accertato che la spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato inserite nel Piano 2019, ai fini del computo sulle capacità assunzionali, ammonta a complessivi € 46.700,00 e rientra nel budget assunzionale in precedenza citato e previsto dalla normativa vigente;

Dato atto che dei contenuti della presente deliberazione è stata data informazione alle OO.SS e alla RSU in data 28/10/2019

Acquisita, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti resa in data 21/10/2019;

Dato atto che i riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dall'assunzione prevista dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2019 – 2021;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

DECRETA

1. di adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale per il Consorzio LaMMA 2019-2020, come allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. "A");
2. di dare atto che è stata acquisita e forma parte integrante e sostanziale del presente decreto, l'attestazione dei Revisori dei Conti (All. "B");
3. di dare atto che il provvedimento è stato oggetto di informazione preventiva e di esame con le OO.SS. in data 28/10/2019
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.
5. di provvedere a tutti gli atti necessari e conseguenti.

L'Amministratore Unico
Dott. Bernardo Gozzini

Allegato A

**PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE
DEL CONSORZIO LaMMA
2019-2021**

PREMESSA

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è uno dei principali atti di programmazione delle PPAA. L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa, per quanto attiene al presente Piano, attraverso l'adozione del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

Ciascuna amministrazione pubblica comunica ai sensi dell'articolo 60 le informazioni inerenti il costo del personale al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

CONTESTO DI RIFERIMENTO

Di seguito le disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- l'art. 39 della Legge n.449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla *"funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità"*;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001.

LINEE DI INDIRIZZO

Le Linee di indirizzo succitate sono volte ad orientare le PPAA nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Per la definizione del PTFP, le Linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione.

In questa ottica il concetto di “dotazione organica”, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l’assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l’ente considerato.

All’interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale.

La preventiva attività di analisi deve tener conto di molti fattori tra cui:

- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell’Ente.

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Il PTFP:

- è uno strumento di programmazione dell’Ente;
- è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- è soggetto ad aggiornamento;
- ridefinisce la dotazione organica dell’Ente.

Deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale.

Il Piano di fabbisogno triennale 2019-2021 è stato elaborato avendo come riferimento la “dotazione organica” approvata dall’Assemblea dei Soci del Consorzio LAMMA nella seduta del 14/11/2011 che muove dalla modifica della legge di disciplina dell’Ente e poggia sull’attribuzione di nuove funzioni.

L’analisi che l’Ente deve eseguire deve anche riguardare l’attivazione di strumenti di valorizzazione e riqualificazione del personale, quali progressioni verticali o percorsi di formazione mirati agli effettivi fabbisogni.

Il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane viene redatto tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione Pubblica, del numero di dipendenti in servizio, del dipendente assegnato dal Consiglio Nazionale delle Ricerche in percentuale a titolo di contributo ordinario, delle professionalità e competenze di cui si dispone.

L’organizzazione interna è suddivisa in 4 Divisioni:

- Ricerca e Innovazione in Fisica dell’Atmosfera,
- Ricerca e Innovazione in Oceanografia,
- Ricerca e Innovazione in Geomatica
- Tecnica e Funzionale.

L’Ente è diretto dall’Amministratore Unico, non vi sono dirigenti, le unità di personale in servizio a tempo indeterminato sono n. 23, le unità di personale assegnato in percentuale dal Consiglio Nazionale delle Ricerche per il l’anno 2019, a titolo di contributo ordinario, sono 20 FTE. A capo delle sopramenzionate Divisioni vi sono i responsabili individuati mediante selezione interna tra i dipendenti del LAMMA e assegnati del CNR appartenenti ai Livelli I-III.

L’esiguità della dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi, traslazioni da una struttura all’altra.

Le criticità insite nell’esiguità delle risorse umane disponibili impatta fortemente le modalità operative che costringono ad una organizzazione del lavoro principalmente basata sull’urgenza, le priorità, le scadenze e non consentono adeguati approfondimenti, aggiornamenti comunque necessari per fronteggiare le evoluzioni della normativa e i nuovi adempimenti che deve affrontare la PA.

Un’analisi approfondita dell’assetto organizzativo dell’Ente tiene conto della presenza di soli 4 amministrativi, di cui n. 1 Funzionario di Amministrazione (IV livello), n. 1 Collaboratore di Amministrazione (VI livello) n. 2 Operatori (VII e VIII livello). Un numero esiguo considerati i molteplici adempimenti imposti alla PA. Emerge dunque la necessità di implementare l’area amministrativa del LAMMA attraverso l’immissione di n. 1

Funzionario di amministrazione – profilo giuridico (V livello). Ciò in ottemperanza alla normativa del lavoro dei disabili (L.68/1999)

Non sono previste cessazioni di dipendenti in servizio per ordinarie procedure di pensionamento nel triennio 2019-2021.

DOTAZIONE ORGANICA IN ESSERE

Al momento la dotazione organica del Consorzio LAMMA, per complessivi 44 posti, risulta essere come di seguito riportato:

- Ricercatore/Tecnologo posti: n. 32
- Funzionario di amministrazione: posti n. 1
- Collaboratore di amministrazione: posti n. 2
- Operatore di Amministrazione: posti n. 2
- Collaboratore Tecnico: posti n. 7

La nuova dotazione organica è all'ordine del giorno della prossima assemblea dei soci con la modifica di un posto del profilo ricercatore/tecnologo a favore di un posto del profilo di Funzionario di amministrazione.

QUADRO DELLE RISORSE NECESSARIE ALLA REALIZZAZIONE DEL PIANO

Di seguito è riportato il dettaglio, per profilo di inquadramento, del costo tabellare annuale del personale in servizio è:

- Ricercatori/Tecnologi III fascia: 54.090,03 € (14 unità attualmente in servizio)
- Ricercatori/Tecnologi I fascia: 46.909,60 € (4 unità attualmente in servizio)
- Collaboratore Tecnico IV livello: 50.932,30 € (attualmente in servizio)
- Funzionario di amministrazione IV livello: 50.932,30 € (attualmente in servizio)
- Collaboratore amministrativo VI livello: 42.016,55 € (attualmente in servizio)
- Operatore di amministrazione VII livello: 37.881,25 € (attualmente in servizio)
- Operatore di amministrazione VIII livello: 34.847,50 € (attualmente in servizio)

Il personale di nuova assunzione sarà inquadrato come:

- Funzionario di amministrazione V livello: 46.558,53 €

Risorse necessarie a regime per il 2020-2021 (salvo rinnovo del CCNL scaduto il 31/12/2018) è pari a: 1.350.000 € comprensivo degli oneri e del trattamento accessorio

LAVORO FLESSIBILE

L'Ente per gli anni 2019 – 2020 – 2021 nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui all'art. 7 e 36 del d.lgs. 165/2001 prevede di far ricorso a forme di lavoro flessibili (contratto a tempo determinato) per l'adempimento di attività richieste dai progetti finanziati dalla Comunità Europea, in tal modo può sopperire alle condizioni di maggior difficoltà nei servizi dovute all'esiguo numero di personale anche in considerazione dell'attribuzione di nuovi servizi.

Per il 2019 saranno complessivamente assunte n. 3 unità di personale il cui costo complessivo che ammonta da 180.000 € graverà completamente sui Progetti Europei di cui il LAMMA è partner.

Per il 2020 è prevista l'immissione in servizio di ulteriori tre figure professionali, per una spesa di 170.000 € sempre da imputare completamente ai progetti europei.

COPERTURA FINANZIARIA

Il Piano del fabbisogno di personale del LAMMA è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2019- 2021.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano del fabbisogno 2019-2021 è stato sottoposto al preventivo parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti come riportato nell'allegato 1 al presente documento.

Verrà data anche informazione alle RSU e le organizzazioni sindacali competenti.

CONCLUSIONI

Nel triennio 2019-2021, nel rispetto dei molteplici vincoli, sarà effettuata un'unica assunzione a tempo indeterminato, all'interno delle capacità assunzionali, di Funzionario di amministrazione V livello - profilo giuridico attraverso un bando riservato a soggetti disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Allegato B

Collegio dei Revisori del Consorzio LaMMA Via Madonna del Piano 10 - 50019 Sesto Fiorentino-Fi

All'Amministratore Unico del Consorzio LaMMA

Dott. Bernardo Gozzini

Sesto Fiorentino, 21 Ottobre 2019.

Il Collegio dei Revisori del Consorzio LaMMA redige la seguente relazione su richiesta dall'Amministratore Unico. A norma della Legge Regionale n. 39/2009 istitutiva del Consorzio, ai sensi dell'art. 12 comma 6, il Collegio dei Revisori verifica la regolarità della gestione e la corretta applicazione delle norme di amministrazione, di contabilità e fiscali, anche collaborando con l'Amministratore Unico, su richiesta dello stesso, ai fini della predisposizione degli atti.

L'Amministratore Unico ha espresso l'esigenza di procedere all'assunzione di un funzionario amministrativo che possa curare le questioni relative al personale attraverso un bando, secondo le norme previste dalla Regione Toscana da cui il Consorzio dipende. Nel rispetto della Legge n.68 /1999, l'assunzione avverrà all'interno di una categoria protetta. Prima di intraprendere le procedure che porteranno all'assunzione è stato quindi chiesto al Collegio di relazionare in merito alla situazione economica del Consorzio e alla sostenibilità degli oneri.

Il Collegio, dopo aver esaminato la documentazione economico-finanziaria messa a disposizione dall'Amministratore Unico e dall'ufficio amministrativo, rilascia quindi la seguente

RELAZIONE SULLA QUANTIFICAZIONE DI NUOVE ASSUNZIONI

Oneri previsti:

- Complessivi euro 2.000.000,00; al momento sono disponibili solo le risorse provenienti dal contributo ordinario erogato dalla Regione Toscana al Consorzio. Il socio CNR erogherà il contributo ordinario secondo quanto previsto dall'art. 13 della Legge Regionale n. 39/2009 che disciplina il Consorzio LaMMA.
- Articolazione per anno del bilancio pluriennale e per Missione

Missione / programma uscita	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
0900/0901	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00
Totale	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00

Spesa annua a regime. Come previsto dall'art.13 della Legge regionale 17 luglio 2009, n. 39 Nuova disciplina del Consorzio Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile - LAMMA (in seguito indicata come Legge) la spesa per il finanziamento ordinario di 2.000.000,00 sarà determinata sulla base delle attività previste nel piano delle attività di cui all'art. 5 della Legge.

- Oneri di gestione: nessuno aggiuntivo.

Metodologie di quantificazione utilizzata:

Analisi qualitativa

(descrizione di fonti, dati, metodi, eventi che possono influire sulle quantificazioni iniziali, relativo grado di probabilità, spesa a regime, tipologie di oneri di gestione)

I consorziati, Regione Toscana per una quota del 66,67% e CNR per la parte restante 33,33%, erogheranno annualmente al Consorzio un contributo ordinario, commisurato alla quota di partecipazione, destinato a coprire le spese di funzionamento e le attività obbligatorie inserite nel programma di attività, mentre le ulteriori attività, non obbligatorie, saranno finanziate annualmente mediante contributi specifici da parte sia degli enti consorziati che soggetti esterni.

In questa analisi sono stati presi in considerazione i soli costi da coprire mediante il contributo ordinario annuale di Regione Toscana e CNR che attualmente ammonta rispettivamente ad Euro 2.000.000,00 e ad Euro 1.000.000,00, per un totale di Euro 3.000.000,00 annui. Per i bilanci dei prossimi anni a questa quota deve essere aggiunta una somma di 10.000 € come quota di investimento realizzata dal CNR per far fronte alla mancata erogazione completa al fondo per il 2017.

Il contributo della Regione Toscana è suddiviso tra spese di gestione amministrativa e spese per il personale e la quota CNR è suddivisa in spese per la logistica e spese per il personale.

La stima dei costi per lo svolgimento delle attività istituzionali ordinarie può pertanto essere così articolata:

1. spese per la gestione amministrativa: considera tutti i costi esclusi quelli relativi all'affitto della struttura e i costi di gestione vivi che vengono sostenuti dalla quota CNR; dall'esperienza gestionale degli anni passati e, in particolare, di quello collegato al bilancio dell'anno finanziario 2018 e al bilancio di previsione 2019-2021, emerge una necessità di copertura delle spese per circa 488.000,00 Euro, di cui:
 - spese per il funzionamento degli organi, Euro 168.000,00;
 - spese per gli acquisti (intese come quote di ammortamento), Euro 150.000,00;
 - altre spese (es. manutenzione apparecchiature, assicurazioni, banche dati, spese telefoniche, etc.) per Euro 170.000,00;
2. spese per la logistica: includono le spese di locazione della sede di Sesto Fiorentino per Euro 75.000,00, le spese condominiali ed i servizi connessi; le spese per la logistica ammontano pertanto a complessivi Euro 110.000,00;
3. Spese per i servizi tecnici a supporto delle attività istituzionali: 162.000,00 €
4. spese per il personale: attualmente lavorano per il Consorzio LaMMA 43 persone, di cui 23 dipendenti a tempo indeterminato del LAMMA e 20 dipendenti a tempo indeterminato del CNR assegnati in modo parziale e temporaneo.

In base alla nuova dotazione organica in via di approvazione è prevista l'assunzione da parte del LAMMA di 1 unità di personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie protette ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, oltre alla rimodulazione delle figure assegnate da parte del CNR a titolo di contributo ordinario. Con queste risorse stabili di personale l'Amministratore Unico, valuta che il Consorzio potrà garantire lo svolgimento delle attività istituzionali ordinarie previste dalla legge. Al personale dipendente si applica il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca dal quale deriva una spesa complessiva per il personale pari a 2.240.000,00 €: di cui 1.350.000,00 € per i dipendenti diretti del LAMMA, che comprende anche i fondi per il trattamento accessorio, e 900.000,00 € per il personale del CNR.

Il dettaglio, per profilo di inquadramento, del costo tabellare per unità annuale del personale in servizio è:

Ricercatori/Tecnologi III fascia:	54.090,03 € (14 unità attualmente in servizio)
Ricercatori/Tecnologi I fascia:	46.909,60 € (4 unità attualmente in servizio)
Collaboratore Tecnico IV livello:	50.932,30 € (attualmente in servizio)
Funzionario si amministrazione IV livello:	50.932,30 € (attualmente in servizio)
Collaboratore amministrativo VI livello:	42.016,55 (attualmente in servizio)
Operatore di amministrazione VII livello:	37.881,25 € (attualmente in servizio)
Operatore di amministrazione VIII livello:	34.847,50 € (attualmente in servizio)

Il personale di nuova assunzione sarà inquadrato come:

Funzionario di amministrazione V livello: 46.558,53 €

Analisi quantitativa

(traduzione in dati numerici, anche con rappresentazione in una o più tabelle, dell'analisi qualitativa precedente)

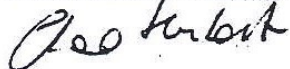
Il dettaglio delle spese riportate nell'analisi qualitativa, e quindi riferita alle sole attività ordinarie, è riportato in tabella. Come si vede sono riportati anche i vari livelli del personale sia direttamente dipendente dal LAMMA che assegnato dal CNR.

Contributi in esercizio		€ 3.010.000,00
Costo del personale		€ 2.250.000,00
	Assegnati CNR	€ 900.000,00
	Dipendenti LAMMA	
	18 Ricercatori/Tecnologi Livelli I-III	€ 1.350.000,00
	2 Funzionario di amministrazione	
	1 Collaboratore Amministrativo	
	2 Operatore di amministrazione	
	1 Collaboratori Tecnici	
Costo degli organi		€ 168.000,00
	Amministratore Unico	€ 156.500,00
	Collego revisori	€ 11.500,00
Costi per acquisti beni	Acquisti e Quote ammortamento	€ 150.000,00
Costi di gestione		€ 442.000,00
	manutenzioni CED e strumenti	€ 50.000,00
	consulente del lavoro e sorveglianza sanitaria	€ 20.000,00
	utenze	€ 20.000,00
	assicurazioni	€ 15.000,00
	spese cancelleria e licenze	€ 50.000,00
	locali e spese condominiali	€ 110.000,00
	noleggi attrezzature	€ 15.000,00
	Servizi tecnici	€ 162.000,00

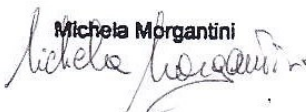
Nei costi del personale, ed in particolare nell'importo relativo ai dipendenti LAMMA (1.350.000,00 €) oltre ai compensi e indennità tabellari sono compresi anche tutti i fondi accessori della contrattazione integrativa stimati in circa 130.000,00 € di cui circa 100.000,00 € per i turni relativi al servizio di vigilanza meteorologica svolto in base a quanto previsto dalla DGRT 395/2015.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Chiara Mercatanti Presidente



Michela Morgantini



Rodolfo Ficchi

