



GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 164	SEDUTA DEL 03/08/2022
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 COME DA ULTIMO APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 126 DEL 31.5.2022 – ULTERIORE AGGIORNAMENTO.	

L'anno **duemilaventidue** il giorno **tre** del mese di **Agosto**, nella Residenza Comunale di Lucca si è riunita la Giunta Comunale, convocata per le ore **09:30**, nelle persone di:

		PRESENTE	ASSENTE	
1	PARDINI MARIO	Sindaco	X	
2	MINNITI GIOVANNI	Vice Sindaco	X	
3	BRUNI MORENO	Assessore Anziano	X	
4	BARSANTI FABIO	Assessore	X	
5	BUCHIGNANI NICOLA	Assessore	X	
6	CONSANI CRISTINA	Assessora	X	
7	GRANUCCI PAOLA	Assessora	X	
8	PISANO ANGELA MIA	Assessora	X	
9	SANTINI REMO	Assessore	X	
10	TESTAFERRATA SIMONA	Assessora	X	

Presiede l'adunanza il Sindaco, Mario Pardini.

Partecipa il Segretario Generale del Comune Fulvio Spatarella, il quale cura la verbalizzazione.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, essendo i presenti n. **10** e gli assenti n. **0**, dichiara aperta la seduta.



..... omissis

La Giunta Comunale

Presa visione della proposta di deliberazione presentata dal Settore Dipartimentale 01 - Risorse e Programmazione – Dirigente, U.O. 1.4 - Servizi del Personale, “*PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 COME DA ULTIMO APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 126 DEL 31.5.2022 – ULTERIORE AGGIORNAMENTO.*”, così come redatta dal responsabile del procedimento e conservata in atti al fascicolo digitale;

Udita l'illustrazione dell'Assessore Moreno Bruni, competente per materia;

premesse che:

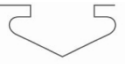
con deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022 - in attuazione di quanto previsto dall'art. 39 della legge n. 449/1997, nonché dall'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000 - si è provveduto ad approvare un aggiornamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2022, 2023 e 2024, aggiornamento che pertanto costituisce a tutti gli effetti l'attuale e vigente programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2022, 2023 e 2024;

tale ultima programmazione:

- tiene ovviamente conto delle vigenti disposizioni sulle capacità assunzionali previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28.6.2019, efficaci dal 20.4.2020 a seguito dell'emanazione del Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché della Circolare emanata in data 13.5.2020 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.9.2020;
- risulta peraltro aggiornata all'intervenuta approvazione del consuntivo relativo all'annualità 2021, avvenuta con deliberazione C.C. n. 67 del 19.05.2022;

si provvede con il presente atto ad un ulteriore aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2022/2023/2024, in ragione anche dell'intervenuto insediamento della nuova amministrazione che è avvenuto 27.6.2022, qui precisandosi che il presente aggiornamento trova specificazione nell'**Allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e che esso sostituisce integralmente quello già approvato con la citata deliberazione G.C. n. 126/2022;

con la deliberazione G.C. n. 169 del 05.10.2021 si è già tra l'altro preliminarmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, e da tale ricognizione non solo non sono emerse situazioni di eccedenze o esubero, ma risulta una inequivocabile e diffusa carenza di personale, confermata peraltro dalla situazione di contesto ivi riassunta in ordine alla virtuosità rispetto agli specifici parametri e vincoli, tutti ampiamente rispettati, riferiti alle regole assunzionali di cui alla vigente normativa;



la situazione dell'organico di personale risulta, anzi, oggi ancor più aggravata sia in ragione delle difficoltà di copertura dei posti già programmati (dovute sia alle difficoltà di reperimento di graduatorie di altri Enti sia alle difficoltà ad ottenere i nulla-osta per le mobilità volontarie), sia in ragione della circostanza che la cosiddetta "opzione quota 100" sta continuando a dispiegare i suoi effetti anche dopo il 31.12.2021 per i dipendenti che abbiano già maturato i relativi requisiti;

difatti, i dipendenti che cesseranno dal servizio nel triennio 2022, 2023 e 2024, a qualsiasi titolo, allo stato sono:

- n. 39 nell'anno 2022;
- n. 19 nell'anno 2023;
- n. 16 nell'anno 2024;

anche nella predisposizione della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale si tengono ovviamente presenti le vigenti disposizioni assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, i contenuti del Decreto 17 marzo 2020 nonché i chiarimenti contenuti nella predetta Circolare del 13.5.2020 in principio citati;

in particolare si dà atto, e per questo si rinvia a quanto nel dettaglio contenuto nell'Allegato A della presente deliberazione, che la programmazione del fabbisogno di personale qui approvata:

- tiene conto che il Comune di Lucca rientra pienamente nella fascia dei c.d. "enti virtuosi", avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. "valore soglia per fascia demografica" (= 19,86% rispetto al valore soglia di 27,6%), così come stabilito nella Tabella 1 contenuta nell'art. 4 del predetto Decreto;
- conferma di avvalersi della facoltà di incrementare negli anni di riferimento (2022, 2023 e 2024) la spesa di personale in misura non superiore al valore percentuale indicato annualmente nella Tabella 2 contenuta nell'art. 5 del predetto Decreto, fermo restando comunque il rispetto del limite generale come stabilito nella predetta Tabella 1;
- continua a tenere conto anche delle assunzioni che erano previste dal piano assunzionale 2021-2023 (come aggiornato con la deliberazione G.C. n. 144/2021) e relative all'annualità 2021, che ad oggi non è stato ancora possibile effettuare, in relazione a quei profili per cui ancora si rileva carenza di graduatorie proprie e che, come già effettuato con la citata deliberazione G.C. n. 126/2022, sono state pertanto nuovamente previste sull'annualità 2022;
- tiene conto delle cessazioni che sono state formalizzate a valere sul triennio di competenza e non conosciute al momento dell'approvazione del precedente piano assunzionale 2022-2023-2024 approvato con deliberazione G.C. n. 126/2022;
- tiene conto della rimodulazione di alcune assunzioni a valere sul triennio 2022-2023-2024, necessarie per adeguare il vigente piano assunzionale ai bisogni ed agli obiettivi rappresentati dalla nuova Amministrazione appena insediata;

si tenga inoltre conto che il Comune di Lucca ha sempre puntualmente rispettato l'obbligo di procedere alla adozione della deliberazione che approva il documento programmatico del fabbisogno di personale, in coerenza con il quadro normativo nel tempo vigente, ed ha sempre rispettato e continua a rispettare i vincoli posti dalla normativa in tema di spesa di personale, come risulta puntualmente attestato nei documenti riferiti alla programmazione del personale sin qui adottati e come risulta anche attestato nel presente piano assunzionale;

è poi utile precisare a tale riguardo che la presente programmazione:



- è stata elaborata tenendo conto delle esigenze rappresentate dai dirigenti in sede di Conferenza dei dirigenti, dove sono state evidenziate le esigenze dei singoli profili professionali da ricoprire rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'ente, esigenze che hanno però trovato il vincolo cogente del rispetto delle vigenti limitazioni assunzionali contenute nella legislazione oltre al vincolo obiettivo della sostenibilità della spesa rispetto alla situazione economico-finanziaria complessiva dell'Ente;
- è quindi coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'ente da ultimo definita ed approvata con deliberazione G.C. n. 64 del 29.03.2022 (deliberazione di approvazione del Piano Performance 2022 e conseguente aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024);
- nell'individuazione dei posti da ricoprire, si è operato con i seguenti criteri:
 - a) razionalizzare l'assetto organizzativo mediante una visione integrata dei servizi e delle attività, razionalizzando così l'organizzazione interna e sviluppando sinergie anche nell'utilizzo complessivo del personale;
 - b) snellire le strutture di staff-burocatico-amministrative e privilegiare i servizi a diretto impatto con i cittadini al fine di poter rispondere adeguatamente ai loro bisogni ed alle loro istanze,
 - c) assicurare, di norma, il reintegro del personale cessato dal servizio o che cesserà dal servizio, con la finalità di garantire gli standard di servizio raggiunti, senza che ciò determini peraltro automatismi di sostituzione ma un serio ragionamento sui posti da coprire e sui profili effettivamente necessari alle attività da svolgersi;
 - d) provvedere contestualmente anche una adeguata politica di mobilità interna del personale, contemplando all'occorrenza anche ipotesi di conversione professionale, politica che tenga conto delle priorità indicate dall'Amministrazione e anche – laddove possibile e utile – specifiche richieste avanzate dai dipendenti;

la programmazione tiene conto delle cessazioni ad oggi certe in conseguenza delle disposizioni introdotte con il d.l. 4/2019 convertito in l. 26/2019, cessazioni che saranno certamente in aumento e ad oggi non conosciute pienamente;

nel quadro normativo di contesto è doveroso far presente quindi la possibilità che la presente programmazione del personale possa essere oggetto di ulteriori modifiche, per adeguarla alla eventuale sopravvenuta situazione di contesto;

contempla la possibilità di coprire i posti anche con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, tenendo però conto che il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 – come peraltro specificato al punto 2 della Circolare del 1.5.2020 – ha consentito di superare il precedente principio della “neutralità” della mobilità volontaria rispetto al concetto di spesa di personale, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio e ne va quindi valutato l'impatto sul sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni;

continua a tenere anche conto delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018;



le risorse finanziarie necessarie alla copertura del presente piano assunzionale trovano integrale copertura nella deliberazione di salvaguardia e assestamento di bilancio in corso di approvazione dal competente Consiglio Comunale;

inoltre, tenendo conto delle disposizioni contenute nell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e delle predette linee guida formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018, con il presente piano si approva anche la consistenza della nuova dotazione organica e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni qui programmati (contenuta nell'**Allegato B**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento), dotazione organica che quindi sostituisce quella da ultimo approvata contestualmente all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2023/2024 avvenuta con deliberazione G.C. n. 126/2022;

sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 28.07.2022;

al riguardo si è anche provveduto alla informazione della delegazione trattante di parte sindacale;

quanto sopra premesso,

visti i pareri allegati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta (**allegati nn. 1 e 2**), espressi ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000, rispettivamente dal responsabile del servizio interessato e dal responsabile del servizio finanziario;

visto lo Statuto comunale;

visto l'art. 39 della l. n. 449/1997;

visto l'articolo 48 e 91 del D.lgs. n. 267/2000;

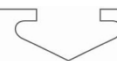
con n.10 voti favorevoli su n.10 presenti e votanti;

d e l i b e r a

1. di approvare l'aggiornamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024 così come risultante dall'**Allegato A (insieme agli allegati A1, A2 e A3)**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce a tutti gli effetti quella approvata da ultimo con deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022;

2. di precisare che la programmazione qui approvata è rispettosa delle vigenti regole assunzionali e di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, del Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché della Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;

3. di approvare contestualmente anche la consistenza della nuova dotazione organica dell'ente, che tiene conto dei fabbisogni qui programmati, come risultante dall'**Allegato B**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, sostitutiva rispetto alla precedente, da ultimo approvata con *Registro delle deliberazioni GC - n° 164 del 03/08/2022.*



deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022 di approvazione dell'ultima programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2023/2024;

4. di dare atto che le risorse finanziarie necessarie alla copertura del presente piano assunzionale trovano integrale copertura nella deliberazione di salvaguardia e assestamento di bilancio in corso di approvazione dal competente Consiglio Comunale;

5. di precisare inoltre che la programmazione qui approvata e di cui al precedente punto 1 può comunque essere oggetto di ulteriori modifiche successive, che saranno approvate parimenti con delibera di Giunta Comunale, per le motivazioni espresse in premessa;

6. di incaricare la U.O. "Servizi del personale" ad effettuare la comunicazione del presente piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, così come previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Con successiva separata votazione, all'unanimità,

d e l i b e r a

7. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza ed ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.lgs. 18.8.2000 n. 267.

..... omissis

Letto, approvato e sottoscritto.

il Segretario Generale
Fulvio Spatarella

il Sindaco
Mario Pardini

Segnalazione dell'esecutività del presente atto viene trasmessa via e-mail ai seguenti uffici:

U.O. 1.4 - Servizi del Personale

U.O. 1.1 - Programmazione e Rendicontazione Finanziaria

01 - Risorse e Programmazione – Dirigente

Lista allegati alla Delibera:

Nome file	Impronta SHA-256
Allegato B dotazione organica.pdf.p7m	331fa550bea628a05b0977136650f4ad6bf0f78bc3b42e0a0efaae11ed48eee3
Allegati A1, A2, A3.pdf.p7m	6c4575e9bc7188d8b712a7948aab59e32b0900aadd574d0418c029219a5e3fe7
Allegato 1 - Parere tecnico.pdf.p7m	ad5f96d2fb734fa3bb1528b3cb70a7f4cd4fa9d0257c524afd6c8cb9c159809a

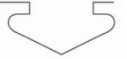


Allegato 2- Parere contabile.pdf.p7m	08404a9e660277ffb76640bbb5c0265823ab 798d145e49fe89d3e2a7d1b2a3c5
allegato A.pdf.p7m	35eeb540232a2e7bb9860c7cb765f2fd9cad 645e1419b6c17cb05b08cf917ff7



Città di Lucca

Amministrazione comunale



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 164	SEDUTA DEL 03/08/2022
OGGETTO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 COME DA ULTIMO APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 126 DEL 31.5.2022 - ULTERIORE AGGIORNAMENTO.	

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data odierna il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Lucca, 04/08/2022

L'incaricato

ALESSANDRO DEL BIANCO / ArubaPEC
S.p.A.

ULTERIORE AGGIORNAMENTO ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024

1. FINALITA' E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il piano triennale delle assunzioni e le relative implicazioni di spesa a carico dei rispettivi bilanci annuali dell'ente ubbidisce alla finalità di razionalizzare e programmare il fabbisogno di personale (che rappresenta una delle risorse principali utilizzate per lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'ente) e la spesa relativa, che parimenti rappresenta una delle competenze più gravose in tema di spesa corrente.

L'esigenza è quella, da una parte, di garantire sempre e comunque il rispetto e le aspettative dei cittadini circa il più corretto ed opportuno soddisfacimento dei loro bisogni attraverso la fornitura dei relativi servizi con una idonea politica di reclutamento di personale e, dall'altro, di garantire un contenimento della spesa complessiva del personale, in attuazione del principio generale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296 (finanziaria per l'anno 2007), che continua ad essere operativo e vigente.

L'obbligo di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è contenuto nell'art. 39 della legge n. 449/1997, oltre che nell'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000; ambedue i predetti riferimenti normativi impongono agli organi di vertice delle amministrazioni di effettuare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità riferite agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette).

Il predetto contesto normativo si è arricchito grazie ai contenuti delle modifiche apportate al d. lgs. n. 165/2001 dal d. lgs. 22.6.2017, n. 75, che in sostanza:

- a. confermano che il piano triennale dei fabbisogni è approvato annualmente dagli organi di vertice delle amministrazioni;
- b. stabiliscono una forte integrazione tra il piano e l'organizzazione degli uffici;
- c. ribadiscono che il piano triennale dei fabbisogni è coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- d. precisano che in sede di definizione del piano le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le linee di indirizzo della Funzione Pubblica, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

A proposito di quanto enunciato al precedente punto d) - tenuto conto di quanto disposto dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.5.2018 ("Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche") e le assunzioni previste complessivamente dal presente piano - si precisa che si procede anche alla rimodulazione della dotazione organica da ultimo approvata in occasione dell'approvazione dell'ultimo piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, di cui alla deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022.

La presente programmazione tiene ovviamente conto delle disposizioni sulle capacità assunzionali previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, cui sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica

Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno. Di seguito una sintesi delle principali disposizioni:

a vengono profondamente modificate le regole che presiedono alla determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, abbandonando la logica della utilizzazione delle risorse derivanti dalla cessazione di dipendenti (turn-over) e introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria (rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) attraverso la previsione di forme di penalizzazione per gli enti in cui tale rapporto è elevato e di premialità per i comuni virtuosi che si trovano al di sotto di predeterminati “valori soglia” definiti per fasce demografiche;

b la premialità per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti, consiste nella facoltà di incrementare, per le annualità dal 2020 al 2024, la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato sino a valori massimi anch'essi definiti annualmente, e fermo restando il rispetto del valore soglia;

c nel caso si sia optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva ex art. 1, comma 668, della l. 147/2013 e si sia quindi attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari deve essere contabilizzata tra le entrate correnti;

d a decorrere dall'annualità 2021 - in virtù di un correttivo introdotto con l'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 104 del 14.8.2020 convertito in l. 126 del 13.10.2020 - si stabilisce la sterilizzazione, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui prima si è detto, delle spese finanziate da altri soggetti e dirette a sostenere le assunzioni di personale (cd. “assunzioni eterofinanziate”): in sostanza la spesa e la corrispondente entrata non viene contabilizzata nel calcolo che stabilisce il rapporto soglia tra spesa di personale e entrate correnti;

e continua comunque ad essere operante l'obbligo di adeguarsi al principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio continua ad essere il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014), se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale di cui al precedente punto b;

f viene mutata e superata la previgente disciplina in ordine alla possibilità di coprire i posti con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001: il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 consente di superare il precedente principio della “neutralità” della mobilità volontaria, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio, e ne va quindi valutato l'impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni.

Il presente piano, riferito al fabbisogno di personale - di ruolo e non - che impegna gli esercizi finanziari 2022, 2023 e 2024, tiene a riferimento il restante complesso delle disposizioni vigenti in tema di fabbisogno di personale e relativa acquisizione ancora vigente, complesso che può essere così sintetizzato:

1. agli enti che hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014); sul punto si richiama comunque la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie secondo la quale, comunque, tali enti non possono superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile;
2. nel tetto al lavoro flessibile non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000, secondo quanto aggiunto dall'art. 16, comma 1-quater, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016;

Infine, in ordine al contesto normativo di riferimento, è da sottolineare che la legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020) ha riconosciuto alcune opportunità, di cui il Comune di Lucca, aveva espresso la volontà di avvalersi sin dalla precedente deliberazione di G.C. n. 144/2021 di aggiornamento al piano di fabbisogno 2021-2023, volontà confermata anche successivamente con l'approvazione dei relativi piani assunzionali:

a) la prima riguarda il potenziamento delle figure delle assistenti sociali in servizio di ruolo a livello di ambito (commi 797-801), la cui assunzione – finalizzata a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente pari a 1 a 4.000 – è coperta con contributi finanziari erogati in via strutturale da parte dello Stato; tali assunzioni – evidenziate nell'Allegato A1 – secondo la predetta normativa devono intendersi in deroga al vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della l. 296/2006;

b) la seconda riguarda il potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del bonus 110% previsto dall'art. 119 del d.l. 34/2020 (commi 69-70), con oneri a carico del bilancio dello Stato, per mezzo di assunzioni a tempo determinato/parziale della durata massima di 1 anno; tali assunzioni sono evidenziate nell'Allegato A2, con utilizzo presso l'Ufficio Edilizia Privata che ha la competenza in ordine alla gestione del predetto bonus.

Tali assunzioni, già programmate nell'annualità 2021, sono state comunque nuovamente previste nella tabella A della presente deliberazione sull'annualità 2022, poiché solo quelle riferite al precedente punto a) si sono perfezionate nel corso del 2022.

2. CONTESTO GENERALE CON RIFERIMENTO AL COMUNE DI LUCCA

Il Comune di Lucca da svariati anni ha complessivamente attuato una politica del personale in linea con il principio generale di riduzione delle spese di personale, considerate peraltro nella accezione definita nell'art. 76 della legge n. 133/2008, come può evincersi dai dati rinvenibili nei consuntivi degli anni di riferimento.

La politica in materia di personale portata avanti da questo Comune è stata particolarmente virtuosa rispetto ai parametri nel tempo definiti dai vari provvedimenti legislativi, come risulta evidente anche dalla tabella che segue, che mette in evidenza il trend storico in tema di dipendenti di ruolo in servizio nelle varie annualità.

Periodo di riferimento	N° dipendenti di ruolo in servizio
al 31.12.2012	507
al 31.12.2013	509
al 31.12.2014	501
al 31.12.2015	491
al 31.12.2016	505
al 31.12.2017	499
al 31.12.2018	492
al 31.12.2019	511
al 31.12.2020	509
al 31.12.2021	526
al 01.07.2022	520

Merita sul punto evidenziare che nel tempo il Comune di Lucca ha sempre registrato una situazione particolarmente virtuosa, dal momento che il numero di dipendenti in servizio è stato

sempre notevolmente al di sotto del rapporto medio dipendenti/popolazione stabilito di volta in volta con gli appositi decreti del Ministro dell'Interno.

Tale virtuosità è ancor di più messa in evidenza nella deliberazione G.C. n. 169 del 05.10.2021, con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale. Da tale ricognizione infatti non solo non emergono situazioni di eccedenze o esuberi, ma si riscontra il problema opposto consistente in una situazione di carenza rispetto alle effettive esigenze rappresentate da tutti i dirigenti in appositi incontri di Conferenza dei dirigenti, pena la compromissione del raggiungimento degli obiettivi e dei processi assegnati alle strutture e contenuti anche nel Piano della performance.

Tale situazione continua ad essere aggravata dagli interventi in materia pensionistica disposti con il d.l. 28.1.2019 n. 4 convertito in l. 26/2019, che hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dalla annualità 2019 e continuano a produrli anche dopo il 31.12.2021 (per quanti abbiano già maturato i relativi requisiti al 31.12.2021): i dipendenti che sono cessati o che cesseranno dal servizio, a qualsiasi titolo, nel triennio di riferimento sono: n. 39 nell'anno 2022, n. 19 nell'anno 2023 e n. 16 nell'anno 2024. Ma sicuramente ulteriori formalizzazioni di cessazione interverranno anche successivamente.

Anche sul fronte della spesa di personale, e della incidenza spesa di personale/entrate correnti, come messo in evidenza nella predetta deliberazione G.C. n. 169/2021, la situazione del Comune di Lucca è particolarmente virtuosa. Vengono infatti integralmente rispettati tutti i vincoli normativi di riferimento, sia con riferimento al rapporto Spesa personale/Media entrate correnti ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, sia con riferimento al limite spesa di personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006. E ciò risulta anche a fronte di un obiettivo incremento del numero dei dipendenti in servizio che sta avvenendo a partire dall'annualità 2021.

Da tali considerazioni di carattere generale muove il presente piano assunzionale, con il quale – pur non potendo spingersi con tutte le assunzioni potenzialmente necessarie tenuto ovviamente conto anche delle limitazioni assunzionali vigenti e dei vincoli di bilancio – si prevedono assunzioni di personale, nei vari profili presenti nella dotazione organica, in grado di apportare ai servizi quel contributo operativo necessario a garantirli in quantità e qualità adeguati. Per la specifica dei profili potenziati, dei servizi e delle funzioni su cui si è ritenuto prioritario intervenire, nonché sui criteri generali alla base delle scelte operate, si rinvia al successivo punto 11.

3. VINCOLI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Si riportano di seguito, secondo quella che è la legislazione vigente nonché i principali orientamenti contabili, i vincoli ed i parametri da rispettare per poter procedere ad assunzioni di personale:

a) riduzione della spesa di personale

Il parametro di riferimento per l'attuazione del principio di riduzione della spesa di personale ex art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006 - parametro che continua ad applicarsi anche dopo l'introduzione del nuovo regime assunzionale attuativo delle novità intervenute con l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 - è rappresentato dal valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011-2012-2013.

Si provvede quindi, di seguito, a rappresentare il calcolo del predetto valore medio, tenendo conto che nella nozione di “spesa di personale” da prendere a riferimento a questo fine non rientrano:

1. gli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (ex art. 1, comma 557, l. n. 296/2006);
2. gli oneri per assunzioni totalmente a carico della Unione Europea e di privati (ex deliberazione n. 21 del 3.10.2014 Corte dei Conti – Sezione Autonomie);
3. gli oneri per il personale a progetto assunto con contratti di tipo flessibile e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (ex circolare Ministero dell’Interno n. 5/2007, maggioritaria giurisprudenza della Corte dei Conti, delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, dove sono elencate le componenti da includere ed escludere dal computo della “spesa di personale);
4. gli oneri per l’assunzione di personale ex dipendente dell’Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato (ex art. 9, c.25, della legge 122/2010);
5. la spesa per straordinario e altri oneri in caso di elezioni (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
6. la spesa per formazione e rimborso di missioni (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
7. le spese per il personale appartenente alle categorie protette nel limite della quota d’obbligo (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
8. le spese del personale comandato in altre amministrazioni per il quale sia previsto il rimborso (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
9. gli incentivi per funzioni tecniche (ex nuova formulazione dell’art. 113 del D. Lgs. 50/2016 operata dall’art. 1, comma 526, della legge 205/2017, ex deliberazione n. 6 del 10.4.2018 Corte dei Conti – Sezione Autonomie ed ex dichiarazione congiunta n. 9 al CCNL del personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.5.2018);
10. gli incentivi per il recupero ICI (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
11. i diritti di rogito (ex delibera n. 9/2010 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);
12. le spese per il personale trasferito dalle province ai comuni per il riordino delle province, spese sostenute dalla Regione (ex art. 2, comma 4, DPCM 26.9.2014);
13. la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Decreto 17.3.2020 (ex art. 7 dello stesso Decreto);
14. la spesa per assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali, volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali fino a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente pari a 1 a 4.000, di cui all’art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l’anno 2021 n. 178 del 30.12.2020 (ex comma 801 della stessa legge).

Il calcolo della media del triennio 2011-2012-2013, tenendo conto di quanto sopra detto, è il seguente:

<i>Spesa di personale anno 2011</i>	<i>€ 17.482.320</i>
<i>Spesa di personale anno 2012</i>	<i>€ 17.451.315</i>
<i>Spesa di personale anno 2013</i>	<i>€ 16.850.724</i>
<i>Media del triennio (tetto)</i>	<i>€ 17.261.453</i>

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro si rinvia al confronto con la spesa di personale riferita al triennio 2022-2023-2024, riportato al successivo punto 10. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

b) tetto al lavoro flessibile

Secondo quanto previsto dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014 agli enti che, come il nostro Comune, hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009. Inoltre, secondo quanto stabilito dalla deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie, comunque tali enti non possono superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile.

Si precisa che nell'ambito della legge di conversione del d.l. 24.6.2016, n. 113, avvenuto con l. 7.8.2016, n. 160, è stato aggiunto all'art. 16 il comma quater. Esso stabilisce che le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000 non si computano ai fini nel tetto al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010.

Spesa per lavoro flessibile anno 2009 (tetto max): € 1.180.336,00

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro si rinvia al calcolo della spesa per lavoro flessibile riferita al triennio 2022-2023-2024, riportato al successivo punto 8. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

c) approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

L'obbligo è sancito dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006.

Il Comune di Lucca ha approvato il Piano riferito al triennio 2022-2023-2024, con la deliberazione di G. C. n. 2 del 04.01.2022.

d) approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del consolidato

Con riferimento al presente vincolo, si dà assicurazione che si potrà procedere ad effettuare le assunzioni previste dal presente piano solo a condizione che si sia approvato il bilancio di previsione, nonché il rendiconto riferiti agli anni di competenza e che i predetti documenti siano stati inviati alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (bdap).

4. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2022/2023/2024

Il riepilogo è contenuto nell'Allegato A.1, dove le assunzioni a tempo indeterminato vengono distinte per tipologia di posti, modalità di copertura, previsione dei tempi di assunzione e connessa spesa a carico degli anni di singolo riferimento.

Tutto ciò tenendo presenti gli attuali vincoli assunzionali, le disponibilità finanziarie che gli strumenti di programmazione finanziaria mettono a disposizione dell'aggregato "spesa di personale" nonché le esigenze di personale segnalate dai dirigenti e la ancora presente carenza di personale che da alcuni anni si registra.

Per le specifiche di ogni anno, comprese le modalità operative utilizzate per il rispetto dei vincoli assunzionali vigenti, si rimanda ai successivi paragrafi 5 (assunzioni per l'anno 2022), 6 (assunzioni per l'anno 2023), 7 (assunzioni per l'anno 2024), 9 (verifica del rispetto dei nuovi vincoli assunzionali) e 10 (verifica della riduzione della spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006).

5. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

a) verifica preliminare del calcolo della incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti al fine di stabilire se il Comune di Lucca si trovi sopra o sotto il valore soglia indicato dall'art. 4 Decreto 17 marzo 2020 e Circolare 13.5.2020

1. Il valore soglia massimo è rappresentato per il Comune di Lucca da 27,6% (= spesa di personale / entrate correnti, come definite dall'art. 2 del Decreto).
2. Avendo approvato il nostro Comune il rendiconto dell'anno 2021 con deliberazione C.C. n. 67 del 19.05.2022, è a questo che ci si deve riferire per la verifica che il nostro valore soglia rientri nei limiti del 27,6%. Di seguito il prospetto predisposto dal competente Servizio Finanziario, con la precisazione che - come specificato al punto 1.3 della Circolare - nelle entrate correnti è stata aggiunta l'entrata da TARI, dal momento che il Comune di Lucca, a decorrere dall'anno 2016, ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, c. 668, della l. 147/2013 ed ha conseguentemente attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva. In via precauzionale, il valore è stato considerato al netto dell'IVA e calcolato – in analogia a quanto disposto per le entrate – come valore medio del triennio 2018/2019/2020.

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti riferito al Comune di Lucca e relativo al 2021 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a **19,86%**. Esso è quindi **notevolmente al di sotto** del valore soglia massimo pari a 27,6% e si possono quindi applicare le maggiori facoltà assunzionali previste dalla disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019.

TABELLA 1 SPESA PERSONALE

VOCE DA CONSIDERARE	IMPORTO CONSUNTIVO ANNO 2021 (Ultimo approvato)	NOTE	
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	19.793.602,52		
- spesa per assunzioni eterofinanziate	-224.063,51	Tit. 1 Uscita / Resp. proc. C5 vincolo EU	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001	0,00	LAVORO INTERINALE	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002	0,00	LSU	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003	0,00	CO.CO.CO	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999	0,00	ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE	
DA AGGIUNGERE SPESE PERSONALE COMANDATO PRESSO NS ENTE (rif cap 12005)	24.316,20	24.546,42	
DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020, ONERI ASSUNZIONI AVVIATE PRIMA DEL 20.4.2020			
TOTALE	19.593.855,21		

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI

VOCE DA CONSIDERARE	DATO MEDIO CONSUNTIVI 2019-2020-2021 (Ultimi tre consuntivi approvati)	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	43.277.659,41	44.663.421,57	42.107.906,13	43.061.650,54
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	15.189.845,67	6.344.656,01	22.118.570,43	17.106.310,56
- ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterofinanziate	-171.718,76	-82.045,17	-196.882,00	-236.229,10
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	24.783.913,53	29.476.378,82	22.030.703,20	22.844.658,56
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	21.041.821,66	21.459.871,89	20.604.710,44	21.060.882,64
TOTALE	104.121.521,51			

TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	104.121.521,51
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2021 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	5.449.496,00
TOTALE	98.672.025,51

TABELLA 4:

	2021
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	19.593.855,21
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	98.672.025,51
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	19,86

3. Tale disciplina consente, a decorrere dall'anno 2020, di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 nelle seguenti misure massime annuali: 14% nel 2022, 15%

nel 2023 e 16% nel 2024, fermo restando il rispetto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti in ciascun anno, che per noi quindi non può superare il 27,6%.

b) cessazioni e assunzioni anno 2022

Di seguito, quindi, si indicano le cessazioni ad oggi conosciute (di qualsiasi natura) che sono intervenute o che interverranno nell'anno 2022 e le assunzioni programmate nello stesso anno. Si precisa che, come già operato in sede di programmazione triennale già approvata con deliberazione G.C. n. 126/2022, si provvede ad aggiungere tra le assunzioni dell'anno 2022 quelle già programmate nell'anno 2021, che non si sono potute perfezionare in tale annualità. Del resto tale "scivolamento" nell'anno 2022 delle assunzioni già previste nell'anno 2021 e non perfezionate, non comporta ulteriore incremento di spesa nell'anno 2022, in quanto le relative risorse erano già state regolarmente allocate anche nell'anno 2022 nei rispettivi capitoli inerenti le retribuzioni ordinarie degli uffici di destinazione.

Si precisa inoltre che, in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette), dall'ultima denuncia riferita al personale in servizio alla data del 31.12.2021 appare una scopertura della quota d'obbligo per i disabili di 6 unità. Una di tale unità è già stata assunta nel corso dell'anno 2022, a valere sulla graduatoria del concorso pubblico per categoria C amministrativo/contabile/socio-culturale approvata a novembre 2021, a cui è stata applicata, peraltro, n. 1 riserva di legge, per la copertura della quota d'obbligo dei disabili. Per la copertura delle altre 5 posizioni, l'Amministrazione ha già provveduto – secondo l'apposita procedura di computo in costanza di rapporto di lavoro concordata con il Centro per l'Impiego di Lucca – all'inserimento nella quota d'obbligo dei corrispondenti dipendenti. Allo stato, pertanto, rispetto alle 6 scoperture risultanti, il Comune ha regolarmente provveduto. La situazione complessiva verrà ovviamente aggiornata con l'invio del successivo prospetto di riferimento alla data del 31.12.2022.

La normativa, comunque, ammette il turn-over integrale delle cessazioni dei soggetti in questione, in deroga sia al tetto delle spese di personale sia all'obiettivo generale della riduzione della spesa di personale.

Cessazioni 2022:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione
1 C amm.vo CA	Servizi Scolastici	01/01/22
1 C amm.vo CK	Prima Infanzia	31/05/22
1 C amm.vo PL	Avvocatura	25/06/22
1 C amm.vo VL	Anagrafe	01/01/22
1 B3 amm.vo GMP	Anagrafe	01/02/22
1 C amm.vo MDM	Anagrafe	17/01/22
1 C amm.vo MA	Anagrafe	01/04/22
1 C amm.vo MG	Anagrafe	01/04/22
1 C amm.vo CM	Anagrafe	15/04/22
1 C amm.vo BS	Anagrafe	01/05/22
B3 amm.vo ML	Protocollo	01/07/22
1 C amm.vo TMC	Gabinetto	01/06/22
1 B3 amm.vo AG	Turismo	01/07/22
1 D1 amm MR	Cultura	01/10/22
1 C amm.vo PO	Ambiente	01/07/22
1 C amm.vo LP	Ambiente	01/10/22

1 C amm.vo MMR	Ambiente	03/07/22
1 C tecnico AF	Sistemi Informativi	01/07/22
1 C amm.vo TR	URP	01/07/22
1 C amm.vo PE	Sociale	31/03/22
1 B3 amm.vo BAM	Sociale	01/05/22
1 D1 ass. sociale RL	Sociale	30/06/22
1 B3 amm.vo SM	Edilizia Privata	01/04/22
1 C amm.vo GL	Edilizia Privata	01/04/22
1 C tecnico SA	Edilizia Privata	06/06/22
1 D1 tecnico AG	Edilizia Privata	01/11/22
1 C amm.vo FL	Ragioneria	01/01/22
1 C tecnico BM	Tributi	01/02/22
1 D1 amm RV	Tributi	01/04/22
1 B3 amm.vo OE	Tributi	01/07/22
1 D1 tecnico GM	LLPP	01/01/22
1 B3 tecnico RF	LLPP	01/04/22
1 D1 amm CI	LL.PP.	01/06/22
1 D1 tecnico DPC	LL.PP.	01/06/22
1 C tecnico NA	LL.PP.	01/06/22
1 D3 tecnico LG	LL.PP.	01/07/22
1 C PM BD	Polizia Municipale	01/04/22
1 C PM NM	Polizia Municipale	01/06/22
1 C amm.vo TC	Polizia Municipale	04/04/22

Assunzioni 2022:

Le assunzioni programmate sono contenute nell'Allegato A1, cui si rimanda.

Per quanto riguarda la modalità di copertura dei posti sopra indicati programmati come assunzioni nell'anno 2022, si ricorda che il regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001. Saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente.

Alle previsioni assunzionali di cui sopra, riferite all'anno 2022 si andranno ad aggiungere, secondo quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019 che ha convertito in legge il d.l. 4/2019, le assunzioni per le sostituzioni ritenute necessarie dei cessati che interverranno nel proseguo per adesione alla cosiddetta "**quota 100**", cessazioni che ad oggi non sono state ancora tutte formalizzate dai dipendenti che ne avrebbero diritto. Le relative effettive cessazioni consentiranno le corrispondenti assunzioni nell'anno, a decorrere dalla cessazione dal servizio. In via generale, in questa sede, si ritiene di esprimere l'indirizzo di provvedere di norma a tutte le relative sostituzioni del personale che presenterà domanda a tal fine, anche se al momento non ancora conosciute, fermo restando che nei provvedimenti che disporranno la sostituzione verrà indicato il profilo di assunzione, l'ufficio di iniziale destinazione e le relative modalità di assunzione.

Qualora negli anni del presente piano fosse stata già prevista la relativa sostituzione nell'anno di maturazione della cessazione per pensionamento ordinario, ovviamente tale sostituzione verrà eliminata, in quanto in sostanza anticipata.

Il meccanismo sopra descritto, previsto man mano che i dipendenti aventi diritto aderiranno al pensionamento anticipato per quota 100, anche se oggi ancora non conosciuti, non determina alcuna conseguenza sul piano della spesa del personale, che rimarrà del tutto invariata, in quanto ovviamente in bilancio è già allocata la spesa per il trattamento economico di ognuno.

Si precisa che dall'anno 2022, secondo la legislazione oggi vigente, non sarà più presente l'opzione per l'adesione a quota 100, ma i dipendenti che hanno acquisito il diritto potranno esercitarlo anche nel proseguo, cioè dopo l'anno 2021.

Si ritiene di utilizzare tale meccanismo anche qualora intervengano nuove cessazioni per **mobilità volontaria** e per le **dimissioni** al momento non conosciute. Anche in questo caso si autorizzano sin d'ora le relative sostituzioni, dal momento che le stesse – se riferite alla medesima categoria o a categoria inferiore – del personale che uscirà per mobilità volontaria o per dimissioni – non produrranno alcun incremento della spesa del personale e, quindi, non altereranno in alcun senso gli equilibri finanziari qui esposti. Anche in questo caso saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate (utilizzo di graduatorie vigenti dell'ente, utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità volontaria, ecc.), motivando opportunamente.

Alle assunzioni programmate e riportate nell'Allegato A1 devono aggiungersi n. 6 assunzioni, effettuate con semplice determinazione dirigenziale agli atti dell'ufficio in sostituzione di personale la cui cessazione è intervenuta successivamente all'approvazione dell'ultimo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 126/2022, proprio in ragione del meccanismo appena sopra descritto.

Per quanto riguarda i **comandi**, si precisa che nel corso dell'anno 2022, ma anche a seguire per le annualità successive:

- continueranno ad essere previste le risorse finanziarie per il comando di n. 1 unità di categoria C, profilo di Agente della Polizia Municipale, in applicazione del diritto al ricongiungimento del nucleo familiare previsto dall'art. 17 della legge 28.7.1999, n. 266, le cui correlate risorse finanziarie rimangono previste a questo specifico fine;
- potranno attivarsi comandi temporanei, con specifica autorizzazione/determinazione del dirigente dell'Ufficio Servizi del Personale, che spesso si rendono necessari per accompagnare senza eccessivi disagi per gli enti di provenienza/destinazione le mobilità volontarie che si attiveranno.

Inoltre si conferma che:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza della presente programmazione, comandi in uscita di dipendenti del Comune di Lucca, l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa;
- qualora si verificassero, sempre nell'arco di vigenza della presente programmazione, assenze del personale che non diano luogo a retribuzione, parimenti l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che parimenti si abbia invarianza di spesa.

6. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Cessazioni 2023:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione
1 B3 amm.vo GM	Protocollo	01/01/23
1 B3 amm.vo LMA	Sociale	01/01/23
1 D1 ass. soc. PMP	Sociale	01/05/23
1 C amm.vo GE	Sociale	01/08/23
1 B3 amm.vo SC	Anagrafe	01/01/23
1 D1 tecnico MA	LL.PP.	01/04/23
1 D1 tecnico BG	LL.PP.	01/03/23
1 D1 tecnico DM	LL.PP.	16/06/23
1 D1 tecnico FM	LL.PP.	01/01/23
1 B3 tecnico GGL	LL.PP.	16/10/23
1 C amm.vo TI	Ragioneria	01/04/23
1 D1 tecnico BD	Suap	01/04/23
1 B1 tecnico BG	Suap	01/07/23
1 D1 amm.vo FPL	Gabinetto	01/01/23
1 B3 tecnico PM	Orto Botanico-Cultura	01/06/23
1 D1 tecnico PE	Ambiente	01/08/23
1 B1 tecnico MR	Personale	01/05/23
1 D3 amm.vo CO	Personale	01/09/23
1 D1 vigilanza ZD	Polizia Municipale	01/06/23

Assunzioni 2023:

Le assunzioni programmate sono contenute nell'Allegato A1, cui si rimanda.

Anche con riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2023, si conferma quanto già detto per l'anno 2022 a proposito delle modalità di copertura dei posti, cioè che saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente. Ciò in coerenza con il regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Vale anche per l'anno 2023 quanto già detto con riferimento all'anno 2022 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita e per dimissioni, nonché per adesione a quota 100, anche se al momento non conosciuti.

Vale infine anche per l'anno 2023 quanto già detto con riferimento all'anno 2022 a proposito dei comandi.

7. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

Cessazioni 2024:

Cessazioni	Servizi e funzioni	Data
-------------------	---------------------------	-------------

	di impiego	cessazione
1 C amm.vo SI	Polizia Municipale	16/01/24
1 C vigilanza IF	Polizia Municipale	01/08/24
1 C amm.vo VV	Anagrafe	01/02/24
1 C amm.vo PR	Anagrafe	01/06/24
1 D3 informatico DDR	Anagrafe	16/11/24
1 D1 informatico CC	Sistemi informativi	01/01/24
1 C amm.vo MO	SUAP	01/01/24
1 D3 amm.vo LC	SUAP	01/12/24
1 D1 tecnico BM	Traffico	01/07/24
1 C tecnico PA	LL.PP.	01/11/24
1 B3 tecnico MM	Sport e turismo	01/08/24
1 C amm.vo CA	Avvocatura	01/08/24
1 B1 amm.vo DMC	Protocollo	01/10/24
1 C amm.vo BAM	Protocollo/URP	01/11/24
1 B1 tecnico FA	Tributi	01/10/24
1 B3 amm.vo RP	Ambiente	01/11/24

Assunzioni 2024:

Le assunzioni programmate sono contenute nell'Allegato A1, cui si rimanda.

Anche con riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2024, si conferma quanto già detto per l'anno 2022 a proposito delle modalità di copertura dei posti, cioè che saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente. Ciò in coerenza con il regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Vale anche per l'anno 2024 quanto già detto con riferimento all'anno 2022 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita, e per dimissioni, nonché per adesione a quota 100, anche se al momento non conosciuti.

Vale infine anche per l'anno 2024 quanto già detto con riferimento all'anno 2022 a proposito dei comandi.

8. ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2022/2023/2024

Nell'ambito delle assunzioni per lavoro flessibile, una prima illustrazione riguarda la copertura a tempo determinato dei posti dirigenziali ex art. 110, comma 1, del TUEL, posti che quindi si riferiscono agli incarichi deputati alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'ente, espressione peraltro dell'assetto organizzativo disposto dall'Amministrazione nell'ambito delle sue prerogative. A seguito delle assunzioni dirigenziali effettuate nel corso del 2021, allo stato non sussistono incarichi attivi, ma si continuano comunque a garantire le risorse finanziarie per un incarico ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 nel frattempo cessato, al fine di consentire anche all'Amministrazione neo-insediata eventuali determinazioni al riguardo, nel rispetto delle prerogative concesse dalla normativa vigente. Seguiranno sul punto aggiornamenti, veicolati attraverso gli strumenti e i provvedimenti che interverranno nel proseguo, in attuazione degli

indirizzi forniti e tenendo conto che di recente (27.6.2022) si è appunto appena insediata una nuova Amministrazione che al momento non ha ancora avuto l'opportunità di riflettere sull'argomento.

Con riguardo poi ai contratti a tempo determinato ex art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 nella dotazione organica dell'Ufficio di Gabinetto per le funzioni proprie di indirizzo e di controllo, il presente piano, oltre a confermare la spesa per i contratti in essere sino al termine del precedente mandato, adegua la spesa a quelle che sono le indicazioni fornite in questa fase dall'Amministrazione neo-insediata.

Non sono previsti, nell'ambito del lavoro flessibile del triennio, incarichi di collaborazione coordinata e continuativa.

Continua infine ad essere attivo n. 1 tirocinio extra-curriculare, a seguito della conclusione nel corso del corrente anno di n. 4 tirocini iniziati nell'anno 2021. Gli oneri di quest'ultimo sono a totale carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, tirocinio che quindi non grava né sul calcolo delle capacità assunzionali ex art. 33 D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, né sulla spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006, né sul tetto del lavoro flessibile ex art. 28, comma 9, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, se non per la spesa di Inail e Irap (circa € 1.160 per il solo anno 2022). La specifica, di modico importo finanziario, è contenuta nell'Allegato A3.

Per il resto, si rimanda all'Allegato A.2 per la specifica delle unità previste, le esigenze che vanno a soddisfare e gli uffici interessati ad oggi preventivati.

Si ribadisce comunque in questa sezione quanto già detto precedentemente:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza della presente programmazione, comandi in uscita di dipendenti del Comune di Lucca, l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa. A tal fine è confermata nell'allegato A.2 un'assunzione a tempo determinato a fronte di un comando in uscita di un dipendente di ruolo;
- qualora si verificano, sempre nell'arco di vigenza della presente programmazione, assenze del personale che non diano luogo a retribuzione, parimenti l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che parimenti si abbia invarianza di spesa.

Riepilogando, la spesa per assunzioni flessibili riferita alle annualità 2022, 2023 e 2024, come risultante dai predetti Allegati A.2 e A.3 e tenuto conto dei criteri di computo indicati al precedente punto 3, lettera b) per la verifica dell'apposito tetto, sono sotto riepilogati:

- spesa per lavoro flessibile anno 2022: € 350.013
- spesa per lavoro flessibile anno 2023: € 416.009
- spesa per lavoro flessibile anno 2024: € 416.009

Continua pertanto ad essere ampiamente rispettato il tetto alla spesa per lavoro flessibile di cui al precedente punto 3, lettera b), pari a € 1.180.336,00, per ogni annualità del triennio in questione.

9. VERIFICA DEL RISPETTO DEI NUOVI VINCOLI ASSUNZIONALI DISPOSTI DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019

Una volta definito il piano assunzionale degli anni 2022, 2023 e 2024, è necessario verificare che per ogni singola annualità:

vincolo a): comunque il rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate correnti non superi il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17.3.2020, che per il Comune di Lucca è 27,6%;

vincolo b): la spesa del personale non superi le percentuali di incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso decreto, che per il Comune di Lucca sono il 14% nel 2022, il 15% nel 2023 e il 16% nel 2024.

Nel dettaglio il rispetto dei 2 vincoli.

vincolo a):

Nel 2022 avremo, per quanto riguarda le spese del personale, la spesa che deriva dal presente piano assunzionale. Valgono poi le seguenti precisazioni:

- sul fronte delle entrate, essendo stato approvato con deliberazione del C.C. n. 67 del 19.05.2022 il rendiconto riferito all'anno 2021, si deve procedere all'aggiornamento della verifica del rispetto dei vincoli assunzionali, rispetto al precedente piano di cui alla deliberazione di G. C. n. 234/2021, facendo riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2021, 2020 e 2019), come peraltro espressamente previsto dalla disposizione di riferimento. Per tale parametro, pertanto, i dati sono quelli già riportati nella tabella contenuta nel precedente punto 5.
- per l'entrata da TARI si fa riferimento al dato disponibile più recente, cioè quello già riportato al precedente punto 5;
- per il valore di FCDE si fa riferimento a quanto indicato nell'ultimo rendiconto recentemente approvato relativo all'annualità 2021.

VERIFICA RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI

(ART. 33 D.L. N. 34/2019)

TABELLA 1 SPESA PERSONALE

VOCE DA CONSIDERARE	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	NOTE
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	22.073.806	21.426.033	21.320.677	
RIMBORSO RETRIBUZIONI PERSONALE COMANDATO C/O IL NOSTRO ENTE CAP 12005	41.000	41.000	41.000	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001				LAVORO INTERINALE
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002				LSU
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003				CO.CO.CO
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999				ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE
DA AGGIUNGERE ONERI RIFLESSI				NON INCLUDERE L'IRAP
- spesa per assunzioni eterof hanziate	-330.118	-136.712	-64.062	
TOTALE	21.784.688	21.330.321	21.297.615	

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI

VOCE DA CONSIDERARE	DATO MEDIO CONSUNTIVI 2019-2020-2021 (Ultimi tre consuntivi approvati)	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	43.277.659,41	44.663.421,57	42.107.906,13	43.061.650,54
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	15.189.845,67	6.344.656,01	22.118.570,43	17.106.310,56
- ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterof hanziate	-171.718,76	82.045,17	196.882,00	236.229,10
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	24.783.913,53	29.476.378,82	22.030.703,20	22.844.658,56
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	21.041.821,66	21.459.871,89	20.604.710,44	21.060.882,64
TOTALE	104.121.521,51			

TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	104.121.521,51
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2021 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	5.449.496,00
TOTALE	98.672.025,51

TABELLA 4:

VOCE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	21.784.688	21.330.321	21.297.615
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	98.672.026	98.672.026	98.672.026
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	22,08	21,62	21,58

Come evidenziato nel prospetto precedente, in tutti gli anni di riferimento (2022, 2023, 2024) il rapporto risulta ampiamente al di sotto del valore soglia di 27,6.

vincolo b):

anno 2022

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763
 Spesa personale anno 2022 comprensiva del piano € 21.784.688 = + 2.036.926 = 10,31%
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 10,31, mentre il massimo sarebbe 14%. Il vincolo quindi è rispettato.

anno 2023

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763
 Spesa personale anno 2023 comprensiva del piano € 21.330.321 = + 1.582.558 = + 8,01%
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 8,01, mentre il massimo sarebbe 15%. Il vincolo quindi è rispettato.

anno 2024

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763
 Spesa personale anno 2024 comprensiva del piano € 21.297.615 = + 1.549.852 = + 7,85%
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2024 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,85, mentre il massimo sarebbe 16%. Il vincolo quindi è rispettato.

10. VERIFICA DELLA RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE ANNI 2022/2023/2024 EX ART. 1, COMMA 557, L. N. 296/2006

Il presente piano delle assunzioni soddisfa anche la verifica del parametro connesso alla riduzione della spesa di personale riportato al precedente punto 3, lettera a), che continua ad essere efficace.

Di seguito riportiamo il prospetto aggiornato con le determinazioni qui disposte della spesa connessa al fabbisogno di personale del triennio, precisando che i dati sono di natura previsionale.

SPESA DI PERSONALE ANNI 2022 - 2023 - 2024			
	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESE MACROAGGREGATO 101	20.013.696,00	19.739.750,00	19.712.181,00
VARIAZIONE LUGLIO 2022	7.220,00	122.582,00	123.210,00
SPESE MACROAGGREGATO 103			
SPESE MACROAGGREGATO 109	41.000,00	41.000,00	41.000,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	1.182.286,00	1.167.130,00	1.164.939,00
VARIAZIONE LUGLIO 2022	481,00	8.161,00	8.203,00
MACROAGGREGATO 110 (Fondo rinnovi CCNL)	278.831,00	328.831,00	328.831,00
FPV	1.520.266,00	1.520.266,00	1.520.266,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)	23.043.780,00	22.927.720,00	22.898.630,00
<i>DI CUI</i>			
Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	60.000,00	60.000,00	60.000,00
PERSONALE NON DI RUOLO COMPRESI ONERI COMPRESO VARIAZIONE LUGLIO 2022	453.729,00	485.727,00	477.881,00

ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO INDETERMINATO compreso Oneri	197.036,00	67.252,00	
PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI COMPRESO VARIAZIONE LUGLIO 2022	311.401,00	238.628,00	196.886,00
CONTRIBUTI ONERE RIPARTITO E PENSIONI	79.132,00	79.132,00	79.132,00
SPESA PER APPALTO BUONI PASTO	217.459,00	220.959,00	220.959,00
COMPONENTI ESCLUSE AL FINE DEL PRINCIPIO DI RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, C. 557, L. N. 296/2006 (B)			
BENEFICI CONTRATTUALI	2.521.228,13	2.520.630,38	2.523.027,25
BENEFICI CONTRATTUALI DIRIGENTI CONTRATTO 2016/2018	27.000,00	27.000,00	27.000,00
INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE	184.100,00	184.100,00	184.100,00
APPLICAZIONE ART.67 C.2 LETT A e B CCNL 21.5.18	105.178,00	105.178,00	105.178,00
BENEFICI PER IPOTESI RINNOVO CONTRATTUALE 2021/2023 DIPENDENTI E DIRIGENTI	278.831,00	328.831,00	328.831,00
PERSONALE EX ETI	37.038,77	38.095,75	39.152,72
CATEGORIE PROTETTE	749.523,34	664.893,84	648.539,34
TEMPO DETERMINATO VIGILI EX 208 CODICE DELLA STRADA	125.560,00	125.560,00	125.560,00
PERSONALE COMANDATO	64.534,82	43.107,00	43.107,00
TRASFERIMENTO DA PARTE DELLA REGIONE TOSCANA PER PASSAGGIO DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LUCCA ADDETTO AL TURISMO E ALBI TERZO SETTORE AL COMUNE DI LUCCA	598.685,00	598.685,00	598.685,00
COMPENSI FUNZIONI TECNICHE (COMPRESO ONERI	250.000,00	250.000,00	250.000,00
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO IN-HABIT FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI	224.920,00		
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO SUMPLUS FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI - TEMPO INDETERMINATO	34.165,00	8.543,00	
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO SUMPLUS FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI - TEMPO DETERMINATO	28.767,00	7.846,00	
PERSONALE TEMPO DETERMINATO ASSUNTO PER BONUS 110% RIMBORSATO DALLO STATO COMPRESO ONERI	13.077,00		
SPESA STRAORDINARIO ELETTORALE COMPRESO ONERI RIMBORSATO DALLO STATO		132.300,00	132.300,00
SPESA PER BUONI PASTO PER STRAORDINARIO ELETTORALE RIMBORSATO DALLO STATO		3.500,00	3.500,00
ONERI PER COMPENSO TIROCINI RIMBORSATO FONDAZIONE	10.066,66		
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DA ARTT. 4 E 5 DECRETO 17.3.2020	2.036.926,00	1.582.558,00	1.549.852,00
Totale componenti escluse	7.289.600,72	6.620.827,97	6.558.832,31
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)	15.754.179,28	16.306.892,03	16.339.797,69

LIMITE DI SPESA - MEDIA 2011/2013	17.261.453,00	17.261.453,00	17.261.453,00

Tale spesa, in misura previsionale, è effettivamente in riduzione per tutti gli anni 2022, 2023 e 2024 rispetto al tetto rappresentato dal valore medio della spesa riferito al triennio 2011-2012-2013, come indicato al precedente punto 3, lettera a). Infatti:

<i>Tetto max (media del triennio 2011/2012/ 2013):</i>	<i>17.261.453,00</i>
<i>Spesa di personale anno 2022:</i>	<i>15.754.179,28</i>
<i>Spesa di personale anno 2023:</i>	<i>16.306.892,03</i>
<i>Spesa di personale anno 2024:</i>	<i>16.339.797,69</i>

11. MOTIVAZIONI INERENTI I POSTI DA COPRIRE CON IL PRESENTE PIANO

Abbiamo più volte evidenziato come la situazione della spesa di personale del Comune di Lucca sia oggettivamente virtuosa sotto il profilo dell'impatto finanziario. Come sottolineato al precedente punto 9, la verifica dei vincoli assunzionali disposti con l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che delinea un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria (rapporto tra spese di personale e entrate correnti) conferma la politica particolarmente virtuosa portata avanti dal nostro Comune negli ultimi anni, che continua ad essere tale anche con la presente approvazione del piano assunzionale degli anni 2022, 2023 e 2024.

Al riguardo si sottolinea che la soglia di virtuosità per il nostro ente è considerata dalla normativa vigente nel rapporto spese di personale/media delle entrate correnti pari a 27,6%, e con il presente piano tale rapporto è pari a 22,08 nel 2022, a 21,62 nel 2023 e a 21,58 nel 2024. Il differenziale è davvero molto consistente, essendo pari ad oltre 5 punti percentuali per ogni annualità.

Anche per ciò che riguarda il rispetto dell'incremento annuale della spesa di personale rispetto al consuntivo dell'anno 2018, siamo ampiamente al di sotto delle percentuali disposte dalla normativa: 10,31 rispetto al 14,00% previsto dalla normativa per l'anno 2022; 8,01 rispetto al 15% per l'anno 2023 e 7,85 rispetto al 16% per l'anno 2024.

La situazione complessiva è quindi oggettivamente virtuosa, anche con riferimento alla consistenza di personale che si avrà a regime, in attuazione del presente piano assunzionale.

Di seguito, comunque, le proiezioni del piano al 31.12 degli anni di riferimento dal 2018 al 2024, proiezioni che tengono conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni qui programmate. Si precisa che nel numero dei dipendenti di ruolo in servizio, a decorrere dall'anno 2016, sono contabilizzati anche i dipendenti transitati dalla Provincia Lucca al nostro Comune a seguito del contestuale transito delle funzioni aggiuntive in materia di turismo e di gestione degli albi del terzo settore, al tempo pari a 16 unità, personale per il quale continua a registrarsi l'integrale copertura dei costi mediante trasferimenti regionali.

Periodo di riferimento	N° dipendenti di ruolo in servizio
al 31.12.2018	492
al 31.12.2019	511
al 31.12.2020	509
al 31.12.2021	526
al 31.12.2022	538
al 31.12.2023	533
al 31.12.2024	531

Di seguito anche alcune riflessioni di impatto finanziario, con riferimento agli anni a decorrere dal 2018, per i quali viene riepilogata la spesa di personale (complessiva, senza alcuna componente esclusa). Ovviamente per gli anni riferiti all'ambito temporale della presente programmazione, si è tenuto conto del piano assunzionale qui approvato.

Anno di riferimento	Spesa complessiva di personale in euro (nessuna componente esclusa)
2018	22.262.801,00
2019	22.333.742,00
2020	21.909.839,00
2021	23.490.906,00
2022	23.043.780,00
2023	22.927.720,00
2024	22.898.630,00

Come evidenziato, nel periodo il parametro registra andamenti allineati, tenute in debita considerazione le seguenti circostanze:

- a partire dall'annualità 2018 per i dipendenti dei livelli, e a partire dall'annualità 2021 per i dirigenti, dopo svariati anni di blocco stipendiale dovuto al mancato rinnovo dei contratti, è intervenuto un nuovo contratto con relativi benefici economici che hanno esplicato i loro effetti sulle retribuzioni individuali e, quindi, sulla spesa complessiva di personale;
- a partire dall'annualità 2020 si è proceduto ad un adeguamento del Fondo salario accessorio dei dipendenti non dirigenti, sia in applicazione della disposizione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che stabilisce il principio dell'invarianza del valore medio pro-capite del Fondo rispetto a quello del 2018 nel caso di aumento del personale in servizio (ipotesi che si verifica presso il nostro Ente), sia in applicazione delle nuove regole che danno titolo per riconoscere al personale i compensi per funzioni tecniche di cui alla nuova formulazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016;
- a partire dall'annualità 2021 l'incremento che si registra nell'ambito della spesa di personale è determinato ovviamente dalle nuove assunzioni disposte e ritenute assolutamente necessarie per il buon andamento dell'Ente, assunzioni che comunque sono sempre avvenute e avvengono nel pieno rispetto dei vincoli e dei tetti assunzionali, tenendo in considerazione la circostanza che le assunzioni relative all'annualità 2021, nonché molte assunzioni previste nell'ambito del piano 2020 pesano come spesa, a regime, solo a partire dall'anno 2022, a causa delle difficoltà riscontrate nella copertura dei posti e nel ritardo intervenuto nel perfezionamento delle relative assunzioni rispetto ai tempi programmati nei rispettivi piani assunzionali.

Si conferma infine che anche nella elaborazione dell'aggiornamento al presente piano, pur tenendo conto della diffusa e consistente carenza di personale presente un po' in tutto l'organico a disposizione dei vari servizi e funzioni come sopra ampiamente argomentato, si è operato tenendo conto dei seguenti criteri generali:

a) visione integrata dei servizi e conseguente razionalizzazione organizzativa:

L'Amministrazione ha attuato con le ultime ristrutturazioni approvate una revisione organica dei servizi mediante la scelta gestionale di riunificare in un unico centro di responsabilità apicale le varie funzioni, in un'ottica integrata ed in una logica di razionalizzazione complessiva. In particolare:

- le funzioni del turismo (sia quello a livello comunale che quello a livello sovracomunale come ereditate dalla Provincia), cultura e sport sono ora allocate in un unico centro di responsabilità, facendo capo ad una sola funzionale apicale;
 - la Centrale Unica di Committenza (CUC) ora gestisce in maniera centralizzata tutte le acquisizioni di beni, servizi e forniture anche riferite alle opere ed ai lavori pubblici per le esigenze complessive dell'intero ente, assicurando competenze altamente specializzate nei procedimenti e maggior efficacia degli affidamenti;
 - nell'ambito dell'unico centro di responsabilità del Settore 5 sono state ricondotte pressoché tutte le funzioni di natura tecnica come ad esempio tutti i lavori pubblici riguardanti edifici, scuole, strade, ma anche il decoro urbano, i fossi e canali, il verde, ecc. cui di recente si aggiungono anche quelle del traffico e da ultimo anche del patrimonio, che prima erano frammentate in varie strutture di massima dimensione;
 - anche tutta la tematica del suolo pubblico è stata riunificata presso un unico ufficio, il SUAP, con la conseguente riunificazione del personale che a vario titolo si occupa della competenza;
 - da tempo sono ricondotte all'unico centro di responsabilità del Settore 1 "Risorse e Programmazione" le funzioni inerenti l'attività finanziaria e quelle inerenti la programmazione e l'acquisizione delle risorse umane, consentendo così un maggior coordinamento e monitoraggio della spesa di personale rispetto agli atti di programmazione finanziaria. Dalla fine del 2020, poi, nell'ambito di tale settore è stata ricollocata anche tutta l'attività di programmazione dell'attività dell'ente, riferibile al DUP, piano della performance e ai controlli (controllo di gestione, controllo strategico, controllo qualità). Conseguentemente il settore 1 vede ora ricomprese al suo interno quasi tutte le funzioni di direzione e gestione delle risorse trasversali di supporto alla complessiva attività dell'ente (risorse finanziarie e risorse umane).
- In tal modo si è potuto operare in una logica di razionalizzazione e di integrazione delle funzioni.

b) reintegro del personale cessato dal servizio:

il presente piano si sviluppa nella logica di assicurare, di norma, il reintegro dell'organico di quegli uffici che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni, registrando obiettive difficoltà a garantire i servizi e ad assicurarli mantenendo standard accettabili. Il piano tiene anche conto dei pesanti effetti che si registrano sull'organico a seguito delle modifiche al sistema pensionistico e all'introduzione della cosiddetta "quota 100", che hanno determinato la cessazione, a tale esclusivo titolo ed in aggiunta alle cessazioni ordinarie per collocamento a riposo, di n. 18 unità nell'annualità 2019, n. 9 nel 2020, n. 21 nel 2021 e n. 16 nel 2022, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali. Si precisa che ancora non sono state certamente contabilizzate tutte le cessazioni che interverranno a tale titolo nel triennio in esame, dal momento che la cosiddetta "quota 100" esplicherà i suoi effetti anche successivamente all'anno 2021, in quanto coloro che hanno maturato il diritto potranno esercitarlo anche dopo il 31.12.2021. A riscontro di tale criterio, si vedano le specifiche contenute nei precedenti punti 5, 6 e 7, dove sono esplicitate le cessazioni e le nuove assunzioni riferite ad ogni ufficio.

Ovviamente nel reintegro dei cessati si è operato individuando le specifiche professionalità oggettivamente necessarie agli uffici.

Sul punto, si richiama inoltre la deliberazione della Giunta Comunale n. 137 del 10.08.2021, che prevede la progressiva esternalizzazione del servizio di portierato, reception, guardiania e servizi correlati di presidio delle sedi comunali, aderendo alla pertinente convenzione Regionale; pertanto anche nel presente fabbisogno e in quelli a venire non è prevista né la sostituzione né l'integrazione di dotazione organica riferita alla figura del "commesso", per cui - rispetto alla situazione attuale - si registra la previsione di una oggettiva e stabile economia sui connessi oneri riferiti alla spesa di personale.

c) attenzione per i servizi a diretto impatto con i cittadini:

il presente piano privilegia i servizi a diretto impatto con i cittadini al fine di poter rispondere adeguatamente ai loro bisogni ed alle loro istanze.

Delle complessive assunzioni disposte per il periodo di riferimento, il 75% sono destinate ad uffici che hanno diretto impatto con i servizi ai cittadini, come gli ambiti del sociale, cultura e turismo, servizi demografici, lavori pubblici, polizia municipale, edilizia, istruzione, protocollo, traffico, tributi.

In particolare e in tale ambito, si sottolinea l'investimento che l'Amministrazione ha voluto mettere in campo sull'ufficio Edilizia Privata, dove oltre alle assunzioni già effettuate corrispondenti a 4 unità di personale nell'annualità 2020, sono state effettuate ulteriori assunzioni anche nel corso del 2021, compresa quella relativa ad un nuovo dirigente, con lo specifico intento di migliorarne la complessiva performance grazie all'apporto di risorse nuove e fresche, che si auspica possano innalzare l'efficacia dell'azione amministrativa, particolarmente attenzionata anche da parte degli stakeholders di riferimento. Ad oggi può ritenersi pertanto conclusa la fase di implementazione e potenziamento dell'ufficio posta in essere dall'Amministrazione.

Si evidenzia anche l'investimento che l'Amministrazione ha attuato nell'ultimo periodo per il rinnovamento ed il potenziamento dell'organico dell'Ufficio Anagrafe, dove i nuovi ingressi sono stati superiori ai cessati, confidando anche qui di poter contare su risorse nuove e fresche capaci di rinnovare i servizi offerti, che sono di particolare interesse per la cittadinanza.

d) snellimento delle strutture di staff a carattere burocratico/amministrativo:

il rispetto del predetto criterio c) volto a privilegiare i servizi diretti erogati dall'Ente, permette anche con il presente piano di continuare a tener conto del principio generale di snellimento delle strutture a rilevanza e carattere interni, come peraltro anche raccomandato espressamente in passato dal Collegio dei Revisori. Anche con il presente piano si continuerà a destinare ai servizi diretti la prevalenza delle assunzioni, nello specifico, attualmente, pari al 75%.

e) mobilità interna e valorizzazione del personale:

il piano è elaborato tenendo contestualmente conto anche di una adeguata politica di mobilità interna del personale portata avanti dall'Amministrazione, che contempla anche ipotesi di conversione professionale e di crescita interna del personale attraverso gli istituti consentiti dall'ordinamento. Tale politica tiene conto delle priorità indicate dall'Amministrazione nell'ambito dei servizi/settori da potenziare o integrare rispetto al personale assegnato nell'ambito degli obiettivi/programmi da realizzare e indicati nel piano della performance, ma anche – laddove possibile e utile specifiche richieste avanzate dai dipendenti.

14. DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI

L'art. 1, comma 5, del d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014 ha sostituito l'art. 72 del d.l. n. 112/2008 convertito in l. n. 133/2008 riguardante la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti.

A tale riguardo l'Ente ha adottato la deliberazione G.C. n. 133 del 12.5.2015 con la quale sono stati definiti i criteri generali per l'applicazione in Ente dell'istituto della risoluzione unilaterale, ivi stabilendosi che esso è esercitato nei confronti di tutto il personale, ivi compreso quello dirigenziale, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, con preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dar luogo a riduzione percentuale ai sensi dell'art. 24, comma 10, del d.l. n. 201/2011 convertito in l. n. 214/2011.

Per ogni dettaglio si rimanda comunque al predetto atto deliberativo.

Si dà atto infine che l'art. 1, commi 1 e 2, del citato d.l. n. 90/2014 ha previsto l'abolizione dell'istituto del trattenimento in servizio.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
ANNI 2022, 2023 e 2024
- assunzioni di ruolo -

Posti previsti nella programmazione e modalità di copertura	Data prevista ingresso in servizio	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2022 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2023 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2024 (con oneri)	Note
ANNO 2022					
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/02/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto, già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 1.2.2022
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	0			Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP., già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/22	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al Traffico, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio, assunzione già perfezionata il 1.4.2022
1 D amm.vo	01/02/22	0	0	0	Assunzione destinata in

per mobilità					questa fase all'Anagrafe, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 1.2.2022
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	17/01/22	0		0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 17.1.2022
2 D1 ass. sociali per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 24/01/2022 n. 1 dal 14/02/2022	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al potenziamento dei servizi sociali, in attuazione dell'art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020). <i>Le assunzioni, finalizzate a raggiungere il rapporto di 1 a 4.000 tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente, sono coperte con contributi finanziari erogati in via strutturale da parte dello Stato pari a € 40.000 annui per le 2 unità.</i> Le assunzioni sono in deroga al vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della l. 296/

					2006. Assunzioni già previste nell'anno 2021 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio assunzioni già perfezionate il 24.1.2022 ed il 14.2.2022
1 D1 Educatore professionale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale per costituire un nucleo specializzato per la gestione dei concorsi pubblici da bandire, stante lo scenario delle numerose cessazioni e del necessario reintegro, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 1.4.2022
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima, in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 per mobilità volontaria e non prevista nel

					precedente piano 2021-2023, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 1.12.2021
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima, in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 per dimissioni volontarie e non prevista nel precedente piano, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 29.12.2021
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/2022	1.123	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Protocollo
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima, in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 per dimissioni volontarie e non prevista nel precedente piano, con spesa

					già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 20.12.2021
1 C amm.vo per progressione verticale	14/02/22	1.954	0	0	Assunzione destinata al Protocollo con utilizzo della graduatoria della selezione effettuata, progressione già perfezionata il 14.2.2022
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla PM, in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 e non prevista nel precedente piano, con spesa già prevista in bilancio
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/10/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/12/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	23.537	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità	30/12/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Traffico

equivalenti ammesse					
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi, assunzione in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 e non prevista nel precedente piano, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 30.12.2021
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15/04/2022	23.537	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Cultura assunzione già perfezionata il 15.4.2022
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	22.706	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	30/04/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata assunzione già perfezionata il 30.4.2022
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/10/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità	01/09/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia

equivalenti ammesse (aggiunta solo differenza tra C già prevista e D1)					Privata, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata, con spesa già prevista in bilancio, per cessazione intervenuta successivamente all'approvazione del piano di fabbisogno 2022-2024 il 6.12.2021
4 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.1.2022 n. 1 da 23.2.2022 n. 1 da 1.4.2022 n. 1 da 1.4.2022	116.338	0	0	Assunzioni così destinate in questa fase: n. 1 a Servizi Scolastici da 1.1 - assunzione già perfezionata il 30.12.2021 n. 1 a Anagrafe da 23.2 - effettuata in tale data n. 2 a Anagrafe da 1.4 - effettuate in tale data
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	31.383	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria assunzione già perfezionata il 20.12.2021
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi, con spesa già prevista in bilancio assunzione già perfezionata il 22.12.2021
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi
1 D1 amm.vo	01/10/22	0	0	0	Assunzione destinata in

per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse					questa fase ai Tributi, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al SUAP, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Segreteria, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima assunzione già perfezionata il 20.12.2021
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	29/04/22	34.059	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP. assunzione già perfezionata il 29.04.2022
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/22	25.544	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/22	17.030	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/08/22	14.190	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	29/04/22	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP. assunzione già perfezionata il 29.04.2022

ANNO 2023

2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.1.2023 n. 1 da 1.8.2023	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al Sociale
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	da 1.5.2023	0	22.706	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 D1 Educatore professionale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/23	0	34.057	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2023	0	29.406	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
2 D1 tecnici per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.01.2023 n. 1 da 16.6.2023	0	26.964	0	Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2023	0	23.537	0	Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2023	0	10.461	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2023	0	15.692	0	Assunzione destinata in questa fase al SUAP
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2023	0	25.545	0	Assunzione destinata in questa fase al SUAP
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2023	0	14.192	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 D1 amm.vo	01/01/2023	0	15.314	0	Assunzione destinata in

per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse					questa fase al Gabinetto x finanziamenti europei
1 D1 vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/2023	0	20.754	0	Assunzione destinata alla Polizia Municipale

ANNO 2024					
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	16/01/2024	0	0	31.530	Assunzione destinata alla Polizia Municipale
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/08/2024	0	0	5.483	Assunzione destinata alla Polizia Municipale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/02/2024	0	0	28.767	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/2024	0	0	10.461	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 D informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	16/11/2024	0	0	4.257	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 D1 informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2024	0	0	30.511	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2024	0	0	28.504	Assunzione destinata in questa fase al SUAP
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/12/2024	0	0	4.901	Assunzione destinata in questa fase al SUAP
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/2024	0	0	17.030	Assunzione destinata in questa fase al Traffico
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/11/2024	0	0	5.230	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo	01/08/2024	0	0	13.076	Assunzione destinata in

per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse					questa fase all'Avvocatura
1 B1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/10/2024	0	0	7.005	Assunzione destinata in questa fase al Protocollo
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/11/2024	0	0	5.230	Assunzione destinata in questa fase al Protocollo/URP
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/11/2024	0	0	4.901	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
Totale ass. 2022: 45 Totale ass. 2023: 14 unità Totale ass. 2024: 14 unità		311.401	238.628	196.886	

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
ANNI 2022, 2023, 2024
- spesa per assunzioni a tempo determinato -

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2022	Spesa anno 2023	Spesa anno 2024
Gabinetto del Sindaco		Incarichi in staff al Sindaco ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000 (anche a seguito insediamento nuova Amministrazione)	per tutto il precedente mandato per tutto il nuovo mandato	205.258	290.449	290.449
Settore 9 Polizia Municipale	C vigili	Progetto assunzionale stagionale finanziato con proventi sanzioni ex art. 208 Codice della Strada	n° unità e periodi sino a concorrenza della somma stanziata	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta
Ufficio Edilizia Privata <i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>	1 C tecnico part-time a 30 ore	Potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del bonus 110% previsto dall'art. 119 del d.l. 34/2020, in attuazione dell'art. 1, commi 69-70, della legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020). <i>L'assunzione è finanziata da parte dello Stato</i>	1.1.2022/30.6.2022	13.077	0	0
Settore xxx risorse comunque mantenute, anche se il precedente incarico è cessato, al fine di consentire all'Amministra-	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000		61.872	61.872	61.872

zione le sue prerogative (escluso dal tetto lavoro flessibile)						
Ufficio Ambiente con spesa finanziata con fondi europei (escluso dal tetto lavoro flessibile)	1 C amm.vo	Assunzione a tempo determinato connessa al progetto EU H2020 SUMP PLUS	1.2.2022/31.03.2023	28.767	7.846	
Settore 9 Polizia Municipale	C vigili	Assunzione a tempo determinato connessa ad un comando in uscita	1.6.2022/31.12.2022	19.195		
Totale				453.729	485.727	477.881

Si precisa, come indicato nel piano, che:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza della presente programmazione, comandi in uscita di dipendenti del Comune di Lucca, l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa;
- qualora si verificano, sempre nell'arco di vigenza della presente programmazione, assenze del personale che non diano luogo a retribuzione, parimenti l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa.

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
ANNI 2022, 2023 e 2024
spesa per tirocini extracurricolari -**

La previsione che segue comprende solo la spesa per Inail e Irap, a carico del Comune di Lucca, per la prosecuzione di n. 5 tirocini extracurricolari (di cui 4 ad oggi conclusi ed uno ancora in corso), i cui restanti oneri sono a totale carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, e quindi non gravano né sulla spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006 né sul tetto al lavoro flessibile ex art. 28, comma 9, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010.

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2022	Spesa anno 2023	Spesa anno 2024
Vari uffici, come da progetti presentati e avviso in via di pubblicazione	5	Varie esigenze, come da progetti presentati e avviso in via di pubblicazione	Periodi diversi nell'anno 2022	1.160,00	0	0
Totale				1.160,00	0	0

Allegato B

DOTAZIONE ORGANICA

1. La base di partenza è costituita dalla dotazione organica da ultimo approvata contestualmente all'approvazione dell'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2022/2023/2024 e di cui alla deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022.

2. Detta dotazione viene aggiornata con le determinazioni necessarie a rendere possibile l'attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con la presente deliberazione e contenuta nell'Allegato 1.

3. La nuova dotazione organica che si approva con il presente provvedimento è quella risultante in colonna 4 (espressa in funzione del numero dei posti distinti per profilo e categoria) e in colonna 5 (espressa in oneri finanziari teorici). Dal confronto della colonna 4 con la colonna 2 è possibile rilevare il principio di invarianza della spesa teorica rispetto all'ultima dotazione organica approvata, indicata in colonna 1.

4. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio per tutto il triennio preso in esame 2022/2023/2024, sommata a quella derivante dalle assunzioni disposte con il piano parimenti approvato con il presente provvedimento, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione sia dell'ultima dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. 156/2022 che della nuova dotazione organica approvata. Ciò nel rispetto delle indicazioni fornite dal punto 2.1 delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018.

Ultima dotazione organica approvata (1)	Oneri finanziari teorici massimi (2)	Posti coperti al 01/07/22	Nuova dotazione organica (3)	Oneri finanziari della nuova dotazione organica (4)
Dirigenti posti 10	10 x 59.251 = 592.510	8	Dirigenti posti 10	10 x 59.251 = 592.510
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante posti 1	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante posti 1	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale posti 1	1 x 38.472 = 38.472	0	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante posti 1	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di	1 x 38.472 = 38.472

Giornalista pubblico posti 1			Giornalista pubblico posti 1	
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 11	11 x 38.472 = 423.192	6	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 11	11 x 38.472 = 423.192
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 6	6 x 38.472 = 230.832	3	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 6	6 x 38.472 = 230.832
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio-culturale posti 20	20 x 38.472 = 769.440	15	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio-culturale posti 20	20 x 38.472 = 769.440
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale posti 22	22 x 33.568 = 738.496	21	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale posti 22	22 x 33.568 = 738.496
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale posti 15	15 x 33.568 = 503.520	13	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale posti 15	15 x 33.568 = 503.520
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 44	44 x 33.568 = 1.476.992	38	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 48	48 x 33.568 = 1.611.264
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 6	6 x 33.568 = 201.408	5	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 6	6 x 33.568 = 201.408
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/Socio-culturale	62 x 33.568 = 2.081.216	57	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/Socio-culturale	62 x 33.568 = 2.081.216

posti 62			posti 62	
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi posti 3	3 x 33.568 = 100.704	3	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi posti 3	3 x 33.568 = 100.704
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale posti 85	85 x 30.821 = 2.619.785	68	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale posti 85	85 x 30.821 = 2.619.785
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 40	40 x 30.821 = 1.232.840	31	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 40	40 x 30.821 = 1.232.840
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 9	9 x 30.821 = 277.389	7	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica posti 9	9 x 30.821 = 277.389
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido posti 3	3 x 30.821 = 92.463	0	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido posti 3	3 x 30.821 = 92.463
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa /Contabile/ Socio-culturale posti 187	187 x 30.821 = 5.763.527	180	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale posti 187	187 x 30.821 = 5.763.527
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 26	26 x 28.824 = 749.424	8	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 21	21 x 28.824 = 605.304
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia	47 x 28.824 = 1.354.728	14	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia	47 x 28.824 = 1.354.728

Amministrativo/Contabile posti 47			Amministrativo/Contabile posti 47	
Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 39	39 x 27.389 = 1.068.171	24	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica posti 39	39 x 27.389 = 1.068.171
Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile posti 24	24 x 27.389 = 657.336	15	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile posti 24	24 x 27.389 = 657.336
Cat. A Operatore Ausiliario posti 2	2 x 25.839 = 51.678	2	Cat. A Operatore Ausiliario posti 2	2 x 25.839 = 51.678
Totale posti precedente dotazione organica	Totale oneri finanziari teorici pre- cedente do- tazione or- ganica	Totale po- sti coperti al 01.07.22	Totale posti nuova dotazione organica	Totale oneri finanziari teorici nuo- va dotazione organica
n. 664	€ 21.101.067	n. 520	n. 663	€ 21.091.219

¹ La dotazione organica presa a base è quella approvata, da ultimo, contestualmente all'approvazione dell'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2022/2023/2024, con deliberazione G.C. n. 126 del 31.5.2022, ed è quella ultima risultante. Essa indica i posti riferiti a ciascun profilo professionale riferiti alla rispettiva categoria di inquadramento (A, B1, B3, C, D1, D3 e dirigenti).

² Gli oneri finanziari teorici massimi sono dati dal n° dei posti (come indicati nella prima colonna) x gli oneri finanziari teorici di ciascun posto (dati dal trattamento economico fondamentale riferito alla posizione di ingresso di ogni categoria: A, B1, B3, C, D1, D3 e dirigenti). Come trattamento economico fondamentale si è preso a riferimento, per il personale dei livelli, quello annuale risultante dal recente CCNL del 21.5.2018 a regime per il 2019.

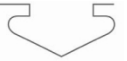
³ La nuova dotazione organica è quella approvata con il presente provvedimento ed è quella che rileva ai fini dell'Allegato B del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che è da ritenersi pertanto modificato.

⁴ La colonna mette in evidenza che le modifiche apportate alla dotazione organica rispettano il principio di invarianza della spesa teorica rispetto all'ultima dotazione organica approvata, come da colonne 1 e 2.



Città di Lucca

Amministrazione comunale



Attestazione di regolarità tecnica

Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 211 del 26 luglio 2022

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 COME DA ULTIMO APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 126 DEL 31.5.2022 – ULTERIORE AGGIORNAMENTO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. 18.08.2000 n° 267, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta.

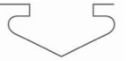
Lucca, 26/07/2022

Il Dirigente
PAOLI LINO / ArubaPEC S.p.A.



Città di Lucca

Amministrazione comunale



Attestazione di regolarità contabile

Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 211 del 26 luglio 2022

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 COME DA ULTIMO APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 126 DEL 31.5.2022 – ULTERIORE AGGIORNAMENTO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. 18.08.2000 n° 267, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta.

Lucca, 26/07/2022

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
PAOLI LINO / ArubaPEC S.p.A.