

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 234	SEDUTA DEL 06/12/2021
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 – APPROVAZIONE.	

L'anno **duemilaventuno** il giorno **sei** del mese di **Dicembre**, in via convenzionale* nella Residenza Comunale di Lucca si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata per le ore **15:30**.

Seduta in modalità telematica, **completamente a distanza**, così come previsto dal “Regolamento di funzionamento della Giunta comunale in modalità a distanza”*, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 24/03/2020, in applicazione dell’art. 73, comma 1, del D.L. n. 18/2020.

La seduta si svolge in **videoconferenza**, mediante piattaforma *Zoom Cloud Meeting*, alla presenza di:

		PRESENTE	ASSENTE	
1	TAMBELLINI ALESSANDRO	Sindaco	X	
2	LEMUCCHI GIOVANNI	Vice Sindaco	X	
3	VIETINA ILARIA MARIA	Assessora anziana	X	
4	BOVE GABRIELE	Assessore	X	
5	GIGLIOLI VALERIA	Assessora	X	
6	MAMMINI SERENA	Assessora	X	
7	MARTINI CHIARA	Assessora	X	
8	RASPINI FRANCESCO	Assessore	X	
9	RAGGHIANI STEFANO	Assessore		X
10	SIMI VALENTINA ROSE	Assessora		X

Presiede l'adunanza il Sindaco, Alessandro Tambellini.

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

Alla seduta sono ammessi a partecipare anche il Vice Segretario, il Capo di Gabinetto ed il personale amministrativo necessario per supportare lo svolgimento delle seduta.

Stante il carattere riservato della seduta e la presenza in remoto ed in luoghi diversi dei partecipanti, gli stessi dichiarano di trovarsi collegati, ciascuno, in via riservata e da solo e di non effettuare alcuna forma di registrazione e/o riproduzione audio/video/fotografica della seduta.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, essendo i presenti n. **8** e gli assenti n. **2**, dichiara aperta la seduta.



..... omissis

La Giunta Comunale

Preso 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 – APPROVAZIONE.”*, così come redatta dal responsabile del procedimento e conservata in atti al fascicolo digitale;

Udita l'illustrazione dell'Assessore Francesco Raspini, competente per materia;

premessato che:

con deliberazione G.C. n. 176 del 9.12.2020 - 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 la programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021, 2022 e 2023 e con le successive deliberazioni G.C. n. 144 del 31.08.2021 e n. 194 del 26.10.2021;

tale 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;

è ora necessario procedere all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al successivo triennio 2022, 2023, 2024 nella quale:

- saranno inserite le cessazioni relative al nuovo anno 2024 oggetto del piano ad oggi formalizzate, nonché sarà prevista, di norma, la programmazione delle corrispondenti nuove assunzioni in sostituzione;
- rispetto a quanto già previsto nella predetta deliberazione G.C. n. 144/2021 saranno rimodulate le assunzioni già previste sulle annualità 2022 e 2023 tenuto conto delle effettive disponibilità di bilancio, saranno inserite le intervenute cessazioni di personale che al tempo non si potevano conoscere dovute anche alla cosiddetta “opzione per quota 100” che sta continuando ad esplicare i suoi effetti e – per tali cessazioni – sarà inserita la relativa programmazione delle sostituzioni necessarie che costituiranno ulteriori nuove assunzioni rispetto a quelle già contemplate nel vigente piano;

con la deliberazione G.C. n. 169 del 05.10.2021, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001, si è già preliminarmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberanti di personale, e da tale ricognizione non solo non emergono situazioni di eccedenze o esuberanti, 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;

anzi, nell'ambito degli incontri tenutisi con i dirigenti finalizzati alla predetta ricognizione, tutti hanno messo in evidenza la assoluta necessità di ulteriore personale all'interno dei settori/servizi di rispettiva competenza, pena la compromissione del raggiungimento degli obiettivi e dei processi



assegnati alle strutture e di cui alla deliberazione G.C. n. 57 del 25.3.2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per gli esercizi 2021-2023, contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della performance 2021, nonché alla successiva deliberazione G.C. n. 167 del 05.10.2021 di monitoraggio intermedio e conseguente rimodulazione del Piano della Performance;

la situazione dell'organico di personale risulta oggi ulteriormente aggravata in relazione alla difficoltà di reperimento di graduatorie di altri Enti (per i profili per cui non se ne disponga di proprie), nonché dalla necessità di aver dovuto attendere la conclusione delle procedure concorsuali in corso, che hanno subito i ritardi dovuti alle sospensioni conseguenti all'emergenza sanitaria tutt'ora in corso;

tale situazione continua inoltre a risentire degli interventi in materia pensionistica disposti con il d.l. 28.1.2019 n. 4 convertito in l. 28.3.2019 n. 26 (cosiddetta "quota 100") che continuerà a dispiegare i suoi effetti anche dopo il 31.12.2021 per quanti 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:

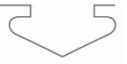
- n. 23 nell'anno 2022 (+ 10 rispetto al precedente piano);
- n. 19 nell'anno 2023;
- n. 16 nell'anno 2024;

si provvede pertanto all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2022/2023/2024, che trova specificazione nell'**Allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, programmazione che sostituisce per le annualità 2022 e 2023 - per ragioni di maggiore chiarezza espositiva - quella già approvata con deliberazione G.C. n. 144/2021;

ciò tenendo 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" (**= 19,98% rispetto al valore soglia di 27,6%**), così come stabilito nella Tabella 1 contenuta nell'art. 4 del predetto Decreto;
- si avvale 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;
- tiene conto anche delle assunzioni 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 si ha certezza di poter effettuare entro il 31.12.2021 e che sono state pertanto nuovamente previste sull'annualità 2022;
- tiene conto delle cessazioni intervenute successivamente all'approvazione dell'aggiornamento al piano assunzionale 2021-2023 (G.C. n. 144/2021) la cui sostituzione non si ha certezza di poter effettuare entro il 31.12.2021 e che sono state pertanto previste sull'annualità 2022;
- tiene conto della rimodulazione delle assunzioni previste nel piano assunzionale 2021-2023, necessaria per adeguarla alle effettive disponibilità di bilancio;



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 singoli colloqui effettuati alla presenza dell'Assessore al Personale e del dirigente del Personale, colloqui nei quali 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. 167 del 5.10.2021;
- nella individuazione dei posti da ricoprire, pur tenendo conto della diffusa e consistente carenza di personale presente un po' in tutto l'organico a disposizione dei vari servizi e funzioni, 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 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;
 - e) provvedere ad una giusta e seria valorizzazione del personale, aderendo alla possibilità riconosciuta dalla normativa vigente di coprire alcuni posti di organico tramite le progressioni verticali, specie per quei posti dove la professionalità specialistica acquisita dal personale interno di categoria inferiore, grazie all'esperienza maturata nel contesto normativo-contrattuale-organizzativo in cui si è sviluppata e consolidata, costituisce elemento di massima garanzia per la maggiore efficacia di copertura dei posti;
- 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 la possibilità che la presente programmazione del personale possa essere oggetto di modifiche successive per adeguarla alla eventuale sopravvenuta situazione di contesto, nonché all'approvazione del rendiconto riferito all'anno in corso;



- 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 nuovo 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 – consente 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 nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni;
- tiene 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 nel bilancio pluriennale 2022/2023/2014, in corso di predisposizione;

inoltre, tenendo conto delle novità apportate dal d. lgs. 22.6.2017 n. 75 all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001 in tema di dotazione organica 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 dell'ente e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni qui programmati (contenuta nell'**Allegato B**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento), dotazione organica da ultimo approvata contestualmente alla approvazione dell'ultimo aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021, 2022 e 2023 avvenuta con deliberazione G.C. n.144/2021;

sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 03.12.2021;

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;

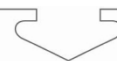
visto lo Statuto comunale;

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

con n. 8 voti favorevoli su n. 8 presenti e votanti;

d e l i b e r a

1 di approvare la 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. 144 del 31.08.2021;



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 precisare inoltre che si dedicherà - per chiarezza e convalida - uno specifico paragrafo, nell'ambito dell'Allegato A), dedicato alla ratifica di alcune determinazioni assunte in via d'urgenza rispetto al piano assunzionale riferito all'annualità 2021, anche se esse si riferiscono ad una annualità non ricompresa nel triennio in esame, che comunque dispiegano i loro effetti anche sulle annualità successive;

4 di approvare contestualmente anche la consistenza della dotazione organica dell'ente, che tiene conto dei fabbisogni qui programmati, così come risultante dall'**Allegato B**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

5 di dare atto che le risorse finanziarie necessarie alla copertura del presente piano assunzionale trovano integrale copertura nel bilancio pluriennale 2022/2023/2014, in corso di predisposizione;

6 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;

7 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

8 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
Alessandro Tambellini

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

U.O. 1.4 - Servizi del Personale

01 - Risorse e Programmazione – Dirigente



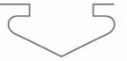
Lista allegati alla Delibera:

Nome file	Impronta SHA-256
Allegati A1, A2, A3 20_11_2021 per delibera.pdf.p7m	7d54e49d52e8aa3c563e824f522b019733db 1843deb5b53a71efacec8cf713bd
GM02 - Parere tecnico.pdf.p7m	b07746bd333de53166884a878e2990660a1c a8c9c31ee77093657e03f7ae46aa
GM03 - Parere contabile.pdf.p7m	2ff76da9df95c7872431c041b1e7185962da 4c4285679ee8a16731833f226633
all A nuova programmazione personale 2022_2024.pdf.p7m	f7f0ea118978dd844201ab90d5e0bfd334f2 c62418eafa9065944d18b2f1db17
dotazione organica.pdf.p7m	cb7593d9e3bd7be27dfb250707155bae4f56 b5580ab82cf5c24cf8800a1d7330



Città di Lucca

Amministrazione comunale



Attestazione di regolarità tecnica

Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 309 del 03 dicembre 2021

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 – APPROVAZIONE**

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.

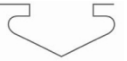
Lucca, 03/12/2021

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. 309 del 03 dicembre 2021

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 – APPROVAZIONE**

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, 03/12/2021

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



Città di Lucca

Amministrazione comunale

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 234	SEDUTA DEL 06/12/2021
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2022, 2023 E 2024 – APPROVAZIONE.	

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, 09/12/2021

L'incaricato

LUIGI CUPIDO / ArubaPEC S.p.A.

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'aggiornamento al piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, approvato con deliberazione G.C. n. 144 del 31.8.2021.

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 va 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 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, già nella precedente deliberazione di G.C. n. 144/2021 di aggiornamento al piano di fabbisogno 2021-2023, aveva espresso la volontà di avvalersi:

- 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;
- 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 con l'aggiornamento del piano assunzionale 2021-2023 (di cui alla deliberazione G.C. n. 144/2021), sono state comunque nuovamente previste nella tabella A della presente deliberazione sull'annualità 2022, in quanto non si ritiene di poterle tutte perfezionare entro il 31.12.2021.

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 e sotto riepilogati.

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 dalle tabelle che seguono, che mettono in evidenza il trend storico in tema di dipendenti di ruolo in servizio nelle varie annualità nonché la dinamica della spesa di personale.

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 01.11.2021	497

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 tenutisi anche di recente con l'Assessore al Personale, pena la compromissione del raggiungimento degli obiettivi e dei processi assegnati alle strutture e contenuti anche nel Piano della performance 2021, approvato con la deliberazione G.C. n. 57 del 25.3.2021 e rimodulato con la deliberazione G.C. n. 167 del 05.10.2021.

Tale situazione risulta oggi ancor più 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 continueranno 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 periodo sono: n. 23 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/spesa corrente, 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.

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 12.

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 recente 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 11. 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 9. 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 sta provvedendo all'approvazione del Piano riferito al triennio 2022-2023-2024.

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 diffusa 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), 10 (verifica del rispetto dei nuovi vincoli assunzionali) e 11 (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 2020 con deliberazione C.C. n. 57 del 31.5.2021, 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.

TABELLA 1 SPESA PERSONALE				
VOCE DA CONSIDERARE	IMPORTO CONSUNTIVO ANNO 2020 (Ultimo approvato)	NOTE		
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	19.623.210,83			
- <i>spesa per assunzioni eterofinanziate</i>	-196.882,00	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			
DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020, ONERI ASSUNZIONI AVVIATE PRIMA DEL 20.4.2020				
TOTALE	19.450.645,03			

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI				
VOCE DA CONSIDERARE	DATO MEDIO CONSUNTIVI 2018-2019-2020 (Ultimi tre consuntivi approvati)	RENDICONTO 2018	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	43.659.545,54	44.207.308,91	44.663.421,57	42.107.906,13
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	11.838.178,29	7.051.308,44	6.344.656,01	22.118.570,43
- <i>ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterofinanziate</i>	-110.002,06	-51.079,00	-82.045,17	-196.882,00
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	26.158.797,74	26.969.311,21	29.476.378,82	22.030.703,20
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	21.029.975,66	21.106.138,72	21.297.849,79	20.685.938,48
TOTALE	102.576.495,18			

TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	
VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	102.576.495,18
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2020 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	5.240.255,00
TOTALE	97.336.240,18

TABELLA 4:	2020
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	19.450.645,03
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	97.336.240,18
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	19,98

3. Il rapporto spesa del personale / entrate correnti riferito al Comune di Lucca e relativo al 2020 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a **19,98%**. 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.

4. 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 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. 176/2020 (e confermato nell'aggiornamento di cui alla successiva deliberazione n. 144/2021), si provvede ad aggiungere tra le assunzioni dell'anno 2022 quelle già programmate nell'anno 2021 – previste nella precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2022/2023 di cui alla già citata deliberazione G.C. n. 144/2021 – che non si sono potute perfezionare nell'anno 2021. 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 31.12.2020 appare una scoperta della quota d'obbligo per i disabili di 2 unità, anche non abbiamo ancora ricevuto conferma di detta situazione da parte del Centro per l'Impiego. Una di tale unità è già stata assunta nel corso dell'anno 2021, mentre l'assunzione dell'altra unità, sempre prevista nel precedente piano nell'anno 2021, si ritiene presumibilmente possa essere perfezionata entro il 31.12.2021, a valere sulla graduatoria del concorso pubblico per categoria C amministrativo/contabile/socio-culturale recentemente approvata recentemente, a cui è stata applicata, peraltro, n. 1 riserva di legge, per la copertura della quota d'obbligo. Si procederà poi all'eventuale aggiornamento del presente piano in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999, qualora ne emerga la necessità in esito ai risultati della nuova denuncia da effettuarsi entro il 31.1.2022 riferita al personale in servizio alla data del 31.12.2021.

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	01/01/2022
1 C amm.vo VL	Anagrafe	01/01/2022
1 B3 amm.vo GMP	Anagrafe	01/02/2022
1 C amm.vo MA	Anagrafe	01/04/2022
1 C amm.vo MG	Anagrafe	01/04/2022
1 C amm.vo BS	Anagrafe	01/05/2022
1 C amm.vo TMC	Gabinetto	01/06/2022
1 B3 amm.vo AG	Turismo	01/07/2022
1 C amm.vo LP	Ambiente	01/09/2022
1 C tecnico AF	Sistemi Informativi	01/07/2022

1 C amm.vo TR	URP	01/07/2022
1 B3 amm.vo BAM	Sociale	01/05/2022
1 B3 amm.vo SM	Edilizia Privata	01/04/2022
1 C amm.vo GL	Edilizia Privata	01/04/2022
1 D1 tecnico AG	Edilizia Privata	01/11/2022
1 C amm.vo FL	Ragioneria	01/01/2022
1 C tecnico BM	Tributi	01/02/2022
1 D1 tecnico GM	LLPP	01/01/2022
1 B3 tecnico RF	LLPP	01/04/2022
1 D1 amm CI	LL.PP.	01/06/2022
1 D1 tecnico DPC	LL.PP.	01/06/2022
1 C tecnico NA	LL.PP.	01/06/2022
1 D3 tecnico LG	LL.PP.	01/07/2022

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 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 ritiene di utilizzare tale meccanismo anche qualora intervengano nuove cessazioni per **mobilità volontaria** e per le **dimissioni** al momento non conosciuti. Anche in questo caso si autorizzano sin d'ora le relative sostituzioni, dal momento che le stesse – se riferite alla medesima categoria 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.

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 verificchino, 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.

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.

6. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Cessazioni 2023:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione
1 B3 amm.vo LMA	Sociale	01/01/2023
1 D1 ass. soc. PMP	Sociale	01/05/2023
1 C amm.vo GE	Sociale	01/08/2023
1 B3 amm.vo SC	Anagrafe	01/01/2023
1 D1 tecnico MA	LL.PP.	01/04/2023
1 D1 tecnico BG	LL.PP.	01/06/2023
1 D1 tecnico DM	LL.PP.	16/06/2023
1 D1 tecnico FM	LL.PP.	01/10/2023
1 B3 tecnico GGL	LL.PP.	16/10/2023
1 C amm.vo TI	Ragioneria	01/04/2023
1 D1 tecnico BD	Suap	01/04/2023
1 B1 tecnico BG	Suap	01/07/2023
1 D1 amm.vo FPL	Gabinetto	01/07/2023
1 B3 tecnico PM	Orto Botanico-Cultura	01/06/2023
1 D1 tecnico PE	Ambiente	01/08/2023

1 C amm.vo PO	Ambiente	01/11/2023
1 B1 tecnico MR	Personale	01/05/2023
1 D3 amm.vo CO	Personale	01/09/2023
1 D1 vigilanza ZD	Polizia Municipale	01/06/2023

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 di impiego	Data cessazione
1 C amm.vo SI	Polizia Municipale	16/01/2024
1 C vigilanza IF	Polizia Municipale	01/08/2024
1 C amm.vo VV	Anagrafe	01/02/2024
1 C amm.vo PR	Anagrafe	01/06/2024
1 D3 informatico DDR	Anagrafe	16/11/2024
1 D1 informatico CC	Sistemi informativi	01/01/2024
1 C amm.vo MO	SUAP	01/01/2024
1 D1 tecnico BM	Traffico	01/07/2024
1 C tecnico PA	LL.PP.	01/11/2024
1 B3 tecnico MM	Sport e turismo	01/08/2024
1 C amm.vo CA	Avvocatura	01/08/2024
1 B1 amm.vo DMC	Protocollo	01/10/2024
1 B3 amm.vo ML	Protocollo	01/11/2024
1 C amm.vo BAM	Protocollo	01/11/2024
1 B1 tecnico FA	Tributi	01/10/2024
1 B3 amm.vo RP	Ambiente	01/11/2024

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. CONSIDERAZIONI IN ORDINE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI CONTEMPLATE NEL PRESENTE PIANO

Già nei precedenti piani assunzionali erano previste alcune progressioni verticali a carico del triennio 2018-2019-2020, in attuazione della disposizione transitoria contenuta nell'art. 22, c. 15, del d. lgs. 75/2017 limitatamente, appunto, al triennio 2018-2019-2020.

Al riguardo occorre tener conto che con la legge 8 del 28.2.2020 si interviene sulla predetta disposizione, estendendo in primo luogo il periodo temporale di riferimento (trascinandolo in avanti sino a tutto l'anno 2022), e in secondo luogo estendendo la percentuale massima di riferimento (che dal 20% viene ampliata al 30%).

Tenendo conto di tali novità, e dato atto che – in attuazione di tale disposizione transitoria – sono state espletate specifiche procedure selettive di qualità e valore, impostate utilizzando criteri di espletamento e di valutazione dei concorrenti similari a quelli di un vero concorso pubblico (possessione del diploma di laurea, effettuazione di due prove scritte e una prova orale, limitato punteggio attribuito ai titoli di merito rispetto al punteggio delle prove, soglia elevata del punteggio da conseguire nelle prove per il superamento delle stesse, ecc.), si ritiene in questa fase di valorizzare ulteriormente tali procedure, disponendo l'utilizzazione delle graduatorie approvate cui per analogia, non esistendo una norma preclusiva al loro utilizzo per scorrimento, si ritiene applicarsi la disposizione vigente in tema di validità delle graduatorie concorsuali.

Viene pertanto coperto, in aggiunta alle progressioni verticali già attivate, il seguente ulteriore posto, che è quindi previsto nell'anno 2022 nel vigente piano assunzionale, per il cui profilo continua a registrarsi un'oggettiva carenza:

- n. 1 posto riferito alla progressione verticale già espletata per il profilo di "Coordinatore per l'espletamento di attività amministrativa/contabile, socio-culturale" (categoria giuridica C – posizione economica C1) i cui esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale n. 2181 del 1.12.2020.

Di seguito si riepiloga la situazione, aggiornata alle modifiche legislative intervenute, tenendo a base i seguenti criteri, in parte già oggetto di pronuncia della Corte dei Conti della Puglia n. 42/2018 e ormai oggetto di consolidamento:

- per la percentuale massima, si fa riferimento al numero dei posti e non alla spesa;

- per calcolare la quota massima dei posti da ricoprire, si fa riferimento alle assunzioni previste per ogni categoria nel triennio di riferimento del piano e non nel singolo anno;
- non è possibile arrotondare per eccesso;
- nel calcolo dei posti da coprire si conteggiano anche i posti che si ritiene di coprire con la mobilità.

per la categoria C:

a) nell'iniziale triennio 2018-2019-2020 previsto dalla disposizione in principio citata (art. 22, c. 15, del d. lgs. 75/2017) la situazione era quella esplicitata nella deliberazione G.C. n. 266 del 30.11.2019, con la quale si era al tempo approvato la programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2020/2021/2022:

- posti disponibili nell'anno 2018 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 18
 - posti disponibili nell'anno 2019 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 44
 - posti disponibili nell'anno 2020 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 14
- totale 76

20% di 76 posti = 15,2 → 15 posti di cui 2 posti coperti nell'anno 2020 C tecnico
di cui 2 posti coperti nell'anno 2020 C amm.vo

b) nel successivo triennio a scorrimento 2020/2021/2022 trovano applicazione le novità introdotte con la predetta legge 8/2020, per cui – ampliandosi la % di riferimento anche sull'anno 2020 (dal 20% al 30%) che era stato già conteggiato nel calcolo precedente – sul medesimo anno 2020 residua ancora da applicare il 10%:

- posti disponibili nell'anno 2020 nel piano assunzionale aggiornato con deliberazione 154 del 20.10.2020): 29 (su 14 avevamo già applicato il 20%) articolati come di seguito:

10% di 14 = 1,4
30% di 15 = 4,5 totale 5,9

- posti disponibili nell'anno 2021 (di cui alla deliberazione di G.C. n. 144 del 31.08.2021) su cui calcolare il 30%: 32 = 9,6

- posti disponibili nell'anno 2022 (di cui al presente piano) su cui calcolare il 30%: 19 = 5,7

Posti disponibili triennio 2020/2021/2022 = 5,9 + 9,6 + 5,7 = 21, 2 → totale complessivo 21 posti

Avendo già effettuato 4 assunzioni per progressione verticale come sopra indicate e prevedendone nel presente piano 1 ulteriore, restiamo quindi ampiamente nell'ambito dei posti massimi disponibili.

per la categoria D:

A titolo ricognitorio si fa presente che con determinazione dirigenziale n. 2449 del 18.11.2021 si è disposto di utilizzare per scorrimento la graduatoria finale della procedura selettiva di progressione verticale di cui all'avviso prot. gen. n. 123025 del 25.9.2018, graduatoria approvata con precedente determinazione dirigenziale n. 2275 del 12.12.2018, valida e relativa ai posti di categoria D, posizione giuridico-economica D1, profilo di "Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Polizia Municipale", per la copertura di n. 1 ulteriore posto.

Con tale assunzione si resta nell'ambito dei posti massimi disponibili, come di seguito illustrato:

a) nell'iniziale triennio 2018-2019-2020 previsto dalla disposizione in principio citata (art. 22, c. 15, del d. lgs. 75/2017) la situazione era quella esplicitata nella deliberazione G.C. n. 213 del 10.07.2018, con la quale si era al tempo approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2018/2019/2020, situazione poi aggiornata con la successiva deliberazione G.C. n. 142 del 16.06.2019:

- posti disponibili nell'anno 2018 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 11
- posti disponibili nell'anno 2019 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 16
- posti disponibili nell'anno 2020 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 5

20% di 32 posti = 6,4 → 6 posti totale 32
di cui 2 posti coperti nell'anno 2018 D1 vigilanza
di cui 4 posti coperti nell'anno 2019 D1 amm.vo
(esaurendo pertanto tutti i posti disponibili)

b) nel successivo triennio a scorrimento 2020/2021/2022 trovano applicazione le novità introdotte con la predetta legge 8/2020, per cui – ampliandosi la % di riferimento anche sull'anno 2020 (dal 20% al 30%) che era stato già conteggiato nel calcolo precedente – sul medesimo anno 2020 residua ancora da applicare il 10%:

- posti disponibili nell'anno 2020 nel piano assunzionale aggiornato 14 (su 5 avevamo già applicato il 20%) articolati come di seguito:

10% di 5 = 0,5

30% di 9 = 2,7

totale 3,2

- posti disponibili nell'anno 2021 (di cui alla deliberazione di G.C. n. 144 del 31.08.2021) su cui calcolare il 30%: 12 = 3,6

- posti disponibili nell'anno 2022 (di cui al presente piano) su cui calcolare il 30%: 4 = 1,2

Posti disponibili triennio 2020/2021/2022 = 3,2 + 3,6 + 1,2 = 8,00 → totale complessivo 8 posti

di cui 2 posti coperti nell'anno 2021 D1 vigilanza
di cui 4 posti coperti nell'anno 2021 D1 amm.vo
di cui 1 posto in corso di copertura D1 vigilanza

Restiamo quindi nell'ambito dei posti massimi disponibili, residuando n. 1 posto.

9. 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, 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 all'Amministrazione 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.

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 conferma la spesa per i contratti in essere sino al termine dell'attuale mandato del Sindaco (primavera 2022). In via previsionale e a titolo puramente cautelativo, dal momento che successivamente interverrà una nuova Amministrazione della quale allo stato non conosciamo le intenzioni, il presente piano contempla anche le relative risorse finanziarie necessarie al mantenimento di detti contratti. Seguiranno sul punto gli aggiornamenti necessari.

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

Continuano infine ad essere previsti 6 tirocini extra-curricolari, i cui oneri sono a totale carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, tirocini che quindi non gravano 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 €

1.800 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;
- 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: € 325.809
- spesa per lavoro flessibile anno 2023: € 324.009
- spesa per lavoro flessibile anno 2024: € 324.009

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.

10. 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, non avendo ancora a disposizione il rendiconto riferito all'anno 2021, si ritiene doversi far riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2020, 2019 e 2018), come peraltro espressamente previsto dalla disposizione di riferimento, qui dandosi atto che né nel Decreto né nella Circolare si suggeriscono modalità diverse. Per tale parametro, pertanto, i dati sono quelli già riportati nella tabella contenuta nel precedente punto 5 fino a che non sarà approvato il

rendiconto dell'esercizio 2021, a seguito del quale si provvederà all'aggiornamento dei relativi parametri.

- 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 allo stato indicato nell'ultimo rendiconto approvato (bilancio assestato 2020);
- si ribadisce che, quando i dati di cui ancora oggi non si dispone saranno invece disponibili, provvederemo ad aggiornare i calcoli che seguono.

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	21.490.558	21.219.646	21.123.366	
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 eterofinanziate	-477.128	-78.415		
TOTALE	21.054.430	21.182.231	21.164.366	

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI				
VOCE DA CONSIDERARE	DATO MEDIO CONSUNTIVI 2018-2019-2020 (Ultimi tre consuntivi approvati)	RENDICONTO 2018	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	43.659.545,54	44.207.308,91	44.663.421,57	42.107.906,13
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	11.838.178,29	7.051.308,44	6.344.656,01	22.118.570,43
- ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterofinanziate	-110.002,06	-51.079,00	-82.045,17	-196.882,00
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	26.158.797,74	26.969.311,21	29.476.378,82	22.030.703,20
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	21.029.975,66	21.106.138,72	21.297.849,79	20.685.938,48
TOTALE	102.576.495,18			

TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	
VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	102.576.495,18
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2020 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	5.240.255,00
TOTALE	97.336.240,18

TABELLA 4:			
VOCE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	21.054.430	21.182.231	21.164.366
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	97336240,18	97336240,18	97336240,18
Rapporto spesa del personale / entrate correnti	21,63	21,76	21,74

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: € 19.747.763,11

Spesa personale anno 2022 comprensiva del piano € 21.054.430 = + 1.306.666,89 = 6,62%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 6,62, mentre il massimo sarebbe 14%. Il vincolo quindi è rispettato.

anno 2023

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763,11

Spesa personale anno 2023 comprensiva del piano € 21.182.231,00 = + 1.434.467,89 = + 7,26%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,26, mentre il massimo sarebbe 15%. Il vincolo quindi è rispettato.

anno 2024

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763,11

Spesa personale anno 2024 comprensiva del piano € 21.164.366,00 = + 1.416.602,89 = + 7,17%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2024 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,17, mentre il massimo sarebbe 16%. Il vincolo quindi è rispettato.

11. 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
SPESA MACROAGGREGATO 101	19.965.378,00	19.720.007,00	19.702.142,00
SPESA MACROAGGREGATO 103			
SPESA MACROAGGREGATO 109	41.000,00	41.000,00	41.000,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	1.179.066,00	1.165.815,00	1.164.271,00
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)	22.984.541,00	22.775.919,00	22.756.510,00
<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	427.725,00	393.727,00	385.881,00
ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI			
TEMPO INDETERMINATO compreso Oneri	197.036,00	67.252,00	
PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI	279.058,00	252.069,00	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	43.107,00	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 SUMPPLUS FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI - TEMPO INDETERMINATO	34.165,00	8.543,00	
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO SUMPPLUS 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	8.850,00		
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DA ARTT. 4 E 5 DECRETO 17.3.2020	1.306.666,89	1.434.467,89	1.416.602,89
Totale componenti escluse	6.536.697,13	6.472.737,86	6.425.583,20
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)	16.447.843,87	16.303.181,14	16.330.926,80
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 b). 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>16.447.843,87</i>
<i>Spesa di personale anno 2023:</i>	<i>16.303.181,14</i>
<i>Spesa di personale anno 2024:</i>	<i>16.330.926,80</i>

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

Abbiamo più volte evidenziato nel presente piano come i dipendenti in servizio (= 497, compresi i dirigenti, alla data del 01.11.2021) determinino una oggettiva difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, come da tempo sottolineato dai dirigenti.

Del resto la situazione del Comune di Lucca è oggettivamente virtuosa anche sotto il profilo dell'impatto finanziario. Come sottolineato al precedente punto 10, 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 21,63 nel 2022, a 21,76 nel 2023 e a 21,74 nel 2024. Il differenziale è davvero molto consistente, essendo pari ad oltre 5 punti percentuali.

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: 6,62 rispetto al 14,00% previsto dalla nuova normativa per l'anno 2022, 7,26 rispetto al 15% per l'anno 2023 e 7,17 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.

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	539
al 31.12.2022	533
al 31.12.2023	530
al 31.12.2024	528

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	22.414.260,00
2022	22.984.591,00
2023	22.775.919,00
2024	22.756.510,00

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 esplicito 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;
- nell'annualità 2022 l'incremento che si registra nell'ambito della spesa di personale è determinato ovviamente dalle nuove assunzioni disposte dal presente piano, che avvengono comunque 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 saranno integralmente computate, a regime, solo a partire dall'anno 2022, a causa delle difficoltà riscontrate nella copertura dei posti.

Si conferma infine che anche nella elaborazione del 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 per l’annualità 2019 hanno determinato la cessazione di ben 39 unità, 31 nel 2020 e 34 nel 2021, 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, quasi il 70% 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 a circa il 70%.

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. Inoltre il presente piano contempla anche un'ulteriore progressione verticale in categoria C e dà conto di un'altra progressione in categoria D1, effettuata successivamente all'approvazione della deliberazione 144/2021 di aggiornamento al piano 2021/2023, nel rigoroso rispetto della normativa di riferimento, nella logica della valorizzazione del personale ritenuto meritevole e agli esiti di specifiche, articolate e rigorose procedure selettive.

13. RATIFICA PRECEDENTE PIANO RIFERITO ALL'ANNUALITA' 2021 A SEGUITO DI ALCUNE DETERMINAZIONI GIA' ASSUNTE

Con alcuni provvedimenti adottati di recente si sono assunte determinazioni non del tutto in linea con il piano assunzionale riferito all'anno 2021 già approvato e come da ultimo risultante dalla deliberazione G.C. n. 144/2021, più volte citata.

Il presente paragrafo è dedicato alla ratifica di dette determinazioni, assunte in via d'urgenza con i predetti provvedimenti, nei quali era però esplicitato l'impegno di procedere alla loro conferma nel successivo piano assunzionale, anche se riferite ad una annualità non ricompresa nel triennio oggetto della presente deliberazione, che è il 2022/2023/2024. Certo è che, comunque, tali determinazioni esplicano i loro effetti anche sulle annualità successive.

Le determinazioni che qui rilevano riguardano:

1. N. 3 posti di categoria D1, profilo amministrativo, per il presidio di alcuni progetti europei già avviati, sono stati declassati in categoria C e sono stati anche coperti. L'urgenza di procedere alla copertura dei posti e la recente conclusione del concorso pubblico di categoria C hanno consigliato tale scelta, formalizzata con la determinazione dirigenziale n. 2484 del 22.11.2021. In ragione del risparmio di spesa derivante da detto declassamento, si precisa che la scelta operata non determina alcuna conseguenza negativa sul fronte del rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla predetta deliberazione G.C. n. 144/2021, in quanto i tetti ed i

vincoli ivi rispettati con le assunzioni in D1 continuano ad essere rispettati anche declassando le assunzioni in C1, ed anzi tali vincoli risultano a maggior ragione rispettati.

2. Si è disposta, con la determinazione dirigenziale n. 2449 del 18.11.2021, la copertura di n. 1 posto di categoria D1, profilo di vigilanza, a decorrere dall'1.12.2021 tramite progressione verticale, utilizzando la graduatoria ritenuta ancora valida ed approvata con determinazione dirigenziale n. 2275/2018. Ciò in considerazione della nuova circostanza riferita al trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 di 1 unità di personale di categoria D1 con profilo di vigilanza sempre a far data dall'1.12.2021, che era assolutamente necessario sostituire, al fine di consentire alla Polizia Municipale di far fronte alle sue funzioni ed attribuzioni. Anche in questo caso, in ragione della contestuale cessazione di 1 unità del medesimo profilo per mobilità volontaria con la medesima decorrenza, non si è avuta alcuna alterazione del rispetto di tutti i tetti ed i vincoli assunzionali già verificati e contenuti nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla deliberazione G.C. n. 144/2021. Inoltre, in ordine al rispetto del tetto massimo di progressioni verticali possibili, si rimanda alla ricognizione esplicitata al precedente paragrafo 8.

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	01/01/2022	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 da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	16/03/2022	0			Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP., già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/05/2022	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 da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
1 D amm.vo per mobilità	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0		0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
2 D1 ass. sociali per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022 0	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</i>

					<p><i>strutturale da parte dello Stato pari a € 40.000 annui per le 2 unità. Le assunzioni sono in deroga al vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della l. 296/2006.</i></p> <p>Assunzioni già previste nell'anno 2021 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima</p>
1 D1 Educatore professionale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, già prevista nell'anno 2021 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/03/2022	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

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, con spesa già prevista in bilancio
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
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
1 C amm.vo	01/01/2022	1954	0	0	Assunzione destinata al

per progressione verticale					Protocollo con utilizzo della graduatoria della selezione effettuata
1 C vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla PM, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima, in sostituzione di una cessazione intervenuta nel 2021 e non prevista nel precedente piano, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	30/12/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Traffico
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi, assunzione da effettuarsi nel 2022, qualora non perfezionata prima, 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 all'Anagrafe, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/2022	23.537	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe, con spesa già prevista in bilancio

1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/2022	23.537	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
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	01/04/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
5 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.1.2022 n. 1 da 1.2.2022 n. 1 da 1.4.2022 n. 1 da 1.5.2022 n. 1 da 1.7.2022	116.338	0	0	Assunzioni così destinate in questa fase: 1 a Servizi Scolastici da 1.1 (sost. pens. Consani A. da 1.1) 1 a Anagrafe da 1.2 (sost. pens. Grasseschi M.P. da 1.2) 1 a Anagrafe da 1.4 (sost. pens. Mariani A. da 1.4) 1 a Anagrafe da 1.5 (sost. pens. Bianchi S. da 1.5) 1 a URP da 1.7 (sost. Testi R. da .17)
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
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
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	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
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	34059	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/04/2022	25544	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/06/2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
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	36613	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	14192	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/01/2023	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
4 C tecnici per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.3.2023 n. 1 da 1.4.2023 n. 1 da 16.6.2023 n. 1 da 1.10.2023	0	79.346	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 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2023	0	10.461	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.4.2023 n. 1 da 1.7.2023	0	39.228	0	Assunzioni destinate 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 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2023	0	5.231	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/07/2023	0	8515	0	Assunzione destinata in 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	5483	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	01/06/2024	0	0	10.461	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe

equivalenti ammesse					
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	28504	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 per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/08/2024	0	0	13.076	Assunzione destinata in 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 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	01/11/2024	0	0	4.901	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: 34 Totale ass. 2023: 16 unità Totale ass. 2024: 14 unità		279.058	252.069	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	per tutto il mandato	198.449	198.449	198.449
Servizio staff C 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 comun-que definita con specifica delibe- ra di Giunta	125.560 cifra indicati-va, che sarà comunque de-finita con spe-cifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicati-va, che sarà comunque de-finita con spe-cifica 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 mantenu-te, anche se il precedente incarico è cessato, al fine di consentire all'Amministrazione le sue prerogative <i>(escluso dal tetto lavoro</i>	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000		61.872	61.872	61.872

<i>flessibile)</i>						
Ufficio Ambiente <i>con spesa finanziata con fondi europei (escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>	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	
Totale				427.725	393.727	385.881

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. 6 tirocini extracurricolari, 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	6	Varie esigenze, come da progetti presentati e avviso in via di pubblicazione	Periodi diversi nell'anno 2022	1.800,00	0	0
Totale				1.800,00	0	0

DOTAZIONE ORGANICA

1) La base di partenza è costituita dalla dotazione organica da ultimo approvata contestualmente all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021/2022/2023 e di cui alla deliberazione G.C. n. 144 del 31.8.2021.

Detta dotazione organica è aggiornata con:

- a) le determinazioni necessarie a rendere possibile l'attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e contenuta nell'Allegato 1;
- b) le implicazioni derivanti dall'applicazione dell'art. 12 del CCNL 21.5.2018, che stabilisce la soppressione della categoria D3 come primo accesso dall'esterno, che conseguentemente comporta di provvedere - in virtù di quanto previsto in particolare dai commi 1 e 5 dello stesso articolo - a convertire i posti lasciati vacanti di categoria giuridica D3 dai soggetti nel frattempo cessati dal servizio in categoria giuridica D1.

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 5 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. 144/2021 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.

COLONNA 1			COLONNA 2	COLONNA 3	COLONNA 4			COLONNA 5
Ultima dotazione organica approvata (1)			Oneri finanziari teorici massimi (2)	Posti coperti AI 1.11.2021	Nuova dotazione organica (4)			Oneri finanziari della nuova dotazione organica (5)
Dirigenti	10	€ 59.251	€ 592.510	6	Dirigenti	10	€ 59.251	€ 592.510
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante	1	€ 38.472	€ 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante	1	€ 38.472	€ 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale	1	€ 38.472	€ 38.472	0	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale	1	€ 38.472	€ 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico	1	€ 38.472	€ 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico	1	€ 38.472	€ 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica	11	€ 38.472	€ 423.192	8	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica	11	€ 38.472	€ 423.192

Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica	6	€ 38.472	€ 230.832	3	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica	6	€ 38.472	€ 230.832
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio- culturale	21	€ 38.472	€ 807.912	15	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio- culturale	20	€ 38.472	€ 769.440
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale	22	€ 33.568	€ 738.496	19	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale	22	€ 33.568	€ 738.496
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale	15	€ 33.568	€ 503.520	13	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale	15	€ 33.568	€ 503.520
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica	42	€ 33.568	€ 1.409.856	37	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica	42	€ 33.568	€ 1.409.856

Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica	10	€ 33.568	€ 335.680	5	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica	9	€ 33.568	€ 302.112
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/Socio- culturale	64	€ 33.568	€ 2.148.352	56	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/Socio- culturale	61	€ 33.568	€ 2.047.648
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi	3	€ 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	3	€ 33.568	€ 100.704
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale	85	€ 30.821	€ 2.619.785	71	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale	85	€ 30.821	€ 2.619.785
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica	45	€ 30.821	€ 1.386.945	34	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica	45	€ 30.821	€ 1.386.945
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica	9	€ 30.821	€ 277.389	7	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica	9	€ 30.821	€ 277.389

Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido	3	€ 30.821	€ 92.463	0	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido	3	€ 30.821	€ 92.463
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa /Contabile/ Socio- culturale	169	€ 30.821	€ 5.208.749	145	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa /Contabile/ Socio- culturale	182	€ 30.821	€ 5.609.422
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica	32	€ 28.824	€ 922.368	9	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica	26	€ 28.824	€ 749.424
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Contabil e	48	€ 28.824	€ 1.383.552	21	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Conta bile	47	€ 28.824	€ 1.354.728
Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica	40	€ 27.389	€ 1.095.560	24	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica (di cui n. 2 oggetto di prestazione di servizi)	39	€ 27.389	€ 1.068.171

Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabil e	24	€ 27.389	€ 657.336	17	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Conta bile	24	€ 27.389	€ 657.336
Cat. A Operatore Ausiliario	2	€ 25.839	€ 51.678	2	Cat. A Operatore Ausiliario	2	€ 25.839	€ 51.678
	664		€ 21.102.295	497		664		€ 21.101.067
	Totale posti nuova dotazione organica		Totale oneri finanziari teorici precedente dotazione organica	Totale posti coperti al 1.11.2021		Totale posti nuova dotazione organica		Totale oneri finanziari teorici nuova dotazione organica

⁽¹⁾ La dotazione organica presa a base è quella approvata, da ultimo, contestualmente all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021/2022/2023, con deliberazione G.C. n. 144 del 31.8.2021, ed è quella ultima risultante. Essa indica i posti di 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⁾ I posti indicati (n. 6 dirigenti al 1.11.2021) sono comprensivi di n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato in dotazione organica ex art. 110 comma 1 del TUEL in essere a tale data.

⁽⁴⁾ 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.

⁽⁵⁾ 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.