

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 266	SEDUTA DEL 30/11/2019
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022.	

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **trenta** del mese di **Novembre** nella Residenza Comunale di Lucca si è riunita la Giunta Comunale, convocata per le ore **08:45**, nelle persone 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	MARCHINI CELESTINO	Assessore	X	
8	MERCANTI VALENTINA	Assessora	X	
9	RAGGHIANI STEFANO	Assessore	X	
10	RASPINI FRANCESCO	Assessore		X

Presiede l'adunanza il Sindaco Alessandro Tambellini.

Partecipa il Vice Segretario Generale del Comune Dott. Graziano Angeli, il quale cura la verbalizzazione.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, essendo i presenti n. **6** e gli assenti n. **4**, dichiara aperta la seduta.



La seduta inizia alle ore 9,40.

..... omissis

La Giunta Comunale

Presa visione della proposta di deliberazione presentata dal Settore Dipartimentale 01 - Servizi Economici - Finanziari - Dirigente, U.O. 1.4 - Servizi del Personale, “*PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022.*”, così come redatta dal responsabile del procedimento e conservata in atti al fascicolo digitale;

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

premesse che:

con deliberazione G.C. n. 241 del 29.10.2019 si è provveduto di recente ad un ulteriore aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2019, 2020 e 2021, in attuazione di quanto previsto dall'art. 39 della legge n. 449/1997 nonché dall'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000;

il predetto piano assunzionale riferito al triennio 2019, 2020 e 2021 tiene già conto con buona attendibilità delle assunzioni riferite al predetto triennio, facendosi riferimento alle cessazioni ad oggi conosciute e formalizzate;

è ora necessario procedere alla approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio successivo, ovvero alle annualità 2020/2021/2022, cui si provvede con il presente provvedimento che, quindi, conferma le determinazioni già da ultimo assunte con la citata deliberazione G.C. n. 241/2019 riferite agli anni 2020 e 2021 e inserisce il nuovo piano delle assunzioni riferite all'annualità 2022, sempre tenendo conto delle cessazioni ad oggi conosciute e formalizzate;

con la deliberazione G.C. n. 253 del 12.11.2019, 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 esuberi di personale e da tale ricognizione non solo non emergono situazioni di eccedenze o esuberi, ma risulta una inequivocabile e diffusa carenza di personale, confermata dalla circostanza che il personale di ruolo complessivamente in servizio alla data del 31.12.2018, rappresentato da 492 unità, continua a determinare un rapporto medio dipendenti (= n. 492) / popolazione (= residenti n. 89.802) pari a 1/183, rapporto che continua ad essere notevolmente al di sotto, e quindi molto più virtuoso, di quello fissato in 1/126 dall'ultimo decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 riferito al triennio 2017/2019 per gli enti in condizioni di dissesto;

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 contenuti anche nel Piano della performance 2019 approvato con deliberazione G.C. n. 176 dell'1.8.2019;

la situazione risulta oggi ancor più aggravata dai recenti interventi in materia pensionistica disposti con il d.l. del 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 per il triennio in esame: i dipendenti che hanno maturato i requisiti per aderire alla cosiddetta “quota 100” sono in tutto 44 unità, e ad oggi - dal momento che la situazione è continuamente in evoluzione - già 25 di essi hanno presentato le loro dimissioni, aggiungendosi ai 21 dipendenti che sono collocati in pensione con la normativa ordinaria sempre nell'anno 2019, ai 18 nell'anno 2020, ai 19 nell'anno 2021 e ai 17 nell'anno 2022;



si provvede pertanto alla approvazione di una nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2021/2022, che trova specificazione nell'**allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce integralmente - per ragioni di maggiore chiarezza espositiva - quella già approvata con deliberazione G.C. n. 241/2019;

ciò tenendo presenti le disponibilità finanziarie che gli strumenti di programmazione finanziaria in corso di adozione mettono a disposizione dell'aggregato "spesa di personale", le esigenze di personale segnalate dai dirigenti, la diffusa carenza di personale che da alcuni anni si registra e che è stata evidenziata in tutti i recenti atti di programmazione del personale, il grado di incidenza delle spese di personale nel bilancio dell'Ente ed i vincoli normativi che risultano comunque tutti soddisfatti;

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;

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 del Sindaco, 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. 176 dell'1.8.2019;
- 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 politica di accorpamento degli uffici ed 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 nel triennio 2018/2019/2020, specie per quei posti dove la professionalità specialistica acquisita dal personale interno di categoria inferiore, grazie all'esperienza maturata nel contesto normativo-contrattuale-organizzativo che si è



- svilupata e consolidata, costituisce elemento di massima garanzia per la maggiore efficacia di copertura dei posti;
- tiene conto delle cessazioni ad oggi certe in conseguenza delle disposizioni introdotte con il recente d.l. n. 4/2019 convertito in l. n. 26/2019, cessazioni che saranno certamente in aumento e ad oggi non conosciute pienamente;
 - nel quadro normativo di contesto, oggetto di ripetuti e continui interventi legislativi anche con riferimento alla predetta “quota 100”, è doveroso far presente la possibilità che la presente programmazione del personale possa essere oggetto di ulteriori modifiche successive per adeguarla alla eventuale sopravvenuta situazione di contesto;
 - tiene conto delle disposizioni che consentono alle amministrazioni di procedere ad assunzioni per mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 al di fuori della percentuale di turn-over consentita, sempre che sia rispettato il principio della riduzione della spesa di personale, secondo quanto previsto dall’art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004;
 - tiene anche conto delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto dell’8.5.2018;

nel bilancio pluriennale 2020/2021/2022 ,che è in corso di predisposizione da parte del Servizio Economico-Finanziario e che contestualmente sarà adottato, sono adeguatamente previste le risorse finanziarie necessarie per sostenere il presente piano assunzionale;

inoltre, tenendo conto delle novità da ultimo apportate dal d.lgs. del 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 dell’8.5.2018, con il presente piano si conferma anche la consistenza della nuova dotazione organica dell’Ente e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni qui programmati; dotazione organica approvata contestualmente alla approvazione dell’ultimo aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale avvenuta con la deliberazione G.C. n. 241 del 29.10.2019;

tale dotazione organica è infatti coerente anche con le determinazioni assunte sul versante del piano assunzionale qui contestualmente approvato e quindi non vi è motivo per intervenire sulla stessa, che viene così confermata rispetto a quanto già disposto al riguardo con la citata deliberazione G.C. n. 241/2019;

sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 26.11.2019;

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

infine, si ribadisce che sicuramente si dovrà intervenire successivamente con ulteriori modifiche/ integrazioni alla presente programmazione del personale, per i seguenti ordini di motivi:

- il presente piano assunzionale tiene conto, come già più volte detto, delle cessazioni formalizzate da parte dei dipendenti, cui è prevedibile se ne aggiungeranno altre (specie per i soggetti interessati a “quota 100”), che conseguentemente determineranno la necessità di ulteriori assunzioni;
- con l’art. 33 del d.l. del 30.04.2019, n. 34 convertito in l. del 28.06.2019, n. 58 si interviene nuovamente sui vincoli assunzionali degli enti locali subordinando, in sostanza, le possibili assunzioni ad un valore soglia differenziato per fascia demografica e riferito alle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate che sarà definito da specifico decreto; non essendo ancora stato emanato il decreto e non essendo possibile attuare la nuova disposizione, la presente programmazione non ne può tener conto e seguirà necessariamente un nuovo aggiornamento;
- non risulta ancora chiaro come dovrà essere predisposto il piano assunzionale riferito all’annualità 2022, dal momento che proprio a partire da detta annualità cessa di trovare applicazione la



disposizione di carattere speciale contenuta nell'art. 14-bis, comma 5-sexies, della l. n. 26/2019 che consente alle amministrazioni pubbliche – nel triennio 2019-2020-2021 – di computare per ciascuna annualità sia le cessazioni verificatesi l'anno precedente sia quelle programmate nella medesima annualità; in sostanza, la quota da destinarsi al turn-over nell'annualità 2022 torna a riferirsi alle cessazioni intervenute nell'anno 2021 che però sono state conteggiate ai fini della quota di turn-over dell'anno 2021, per cui sarà necessario, al fine di non computarle due volte, un chiarimento al riguardo;

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. 6 voti favorevoli su n. 6 presenti e votanti;

d e l i b e r a

1 di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022 così come risultante dall'**allegato A (insieme agli allegati A1 e A2)**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce a tutti gli effetti quella approvata da ultimo con deliberazione G.C. n. 241 del 29.10.2019, qui precisandosi comunque che rimane confermata quella già contenuta nella predetta deliberazione G.C. n. 241/2019 limitatamente agli anni 2020 e 2021;

2 di attestare che il bilancio di previsione che contestualmente viene istruito dal competente Servizio Economico-Finanziario è coerente con le disponibilità finanziarie necessarie per sostenere il presente piano assunzionale;

3 di confermare la consistenza della dotazione organica dell'Ente, che tiene conto dei fabbisogni qui programmati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, dotazione organica già peraltro approvata contestualmente alla approvazione dell'ultimo e recente aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale avvenuto con deliberazione G.C. n. 241 del 29.10.2019 che non necessita di modifiche in quanto coerente anche con il piano assunzionale che qui viene approvato;

4 di precisare 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;

5 di precisare infine che, al di là del presente piano delle assunzioni che viene approvato, l'Ente intende comunque assicurare – nel rispetto della normativa in essere – la sostituzione di quelle unità che transiteranno nel triennio in esame per mobilità ad altri enti, sempre tramite il medesimo istituto della mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, anche se al momento non conosciute e quindi non preventivate;

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

Con successiva separata votazione, all'unanimità,



d e l i b e r a

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

..... omissis

Letto, approvato e sottoscritto.

il Vice Segretario Generale
Dott. Graziano Angeli

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

U.O. 1.1 - Programmazione e Rendicontazione Finanziaria

01 - Settore Servizi Economici - Finanziari - Dirigente

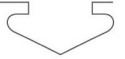
Lista allegati alla Delibera:

Nome file	Impronta SHA-256
PROSPETTI PIANO ASSUNZIONI A1.pdf.p7m	06378a15055c324abf2098cd7652f3d8c99724a7280651d6fcdfa9cdac745080
GM03 - Parere contabile.pdf.p7m	892a5b6000b4a1537ed6a5a4ade234c979a595cba3e572a61278181c9174957f
PROSPETTI PIANO ASSUNZIONI A2.pdf.p7m	952e4aeaffb80d67abeef92866d15f4e60d812439a84410a812f7e666f261d17
Allegato A.pdf.p7m	20ad51132988523251d63701e62fa49b3a3f599e3ea5b8d62d1fc7220a0387fe
GM02 - Parere tecnico.pdf.p7m	da1cc2ed6c6aee2f3ecc5350473a2fe14a074fa5d002f433138a9b3f12ee50b6



Città di Lucca

Amministrazione comunale



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 266

SEDUTA DEL 30/11/2019

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022.**

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

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

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

Lucca, 04/12/2019

L'incaricato

CUPIDO LUIGI / ArubaPEC S.p.A.



Città di Lucca

Amministrazione comunale

Attestazione di regolarità tecnica

Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 363 del 21 novembre 2019

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022.

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, 21/11/2019

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. 363 del 21 novembre 2019

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022.

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, 21/11/2019

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

Allegato A

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022

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).

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 arricchisce ora 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, già l'ultimo e recente aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2019/2020/2021 approvato con deliberazione G.C. n. 241 del 29.10.2019

conteneva la consistenza e rimodulazione della dotazione organica dell'ente, che qui si conferma integralmente, dal momento che essa risulta coerente anche con il presente piano assunzionale e non vi è motivo per intervenire ulteriormente.

Il presente piano, riferito al fabbisogno di personale - di ruolo e non - che impegna gli esercizi finanziari 2020, 2021 e 2022, tiene a riferimento il complesso delle disposizioni vigenti in tema di fabbisogno di personale e relativa acquisizione, che può essere così sintetizzato:

1. per le assunzioni di qualsiasi tipologia effettuate è previsto il rispetto del saldo di cui all'art. 1, comma 446, della legge di bilancio 2017 (l. 11.12.2016, n. 232) e l'obbligo di certificazione telematica dei crediti dei fornitori, stabilito dall'art. 9 del d.l. 185/2008 convertito in l. 2/2009 e peraltro confermato dall'art. 27 del d.l. n. 66/2014 convertito in l. n. 89/2014;
2. per le assunzioni a tempo indeterminato il turn-over torna ad essere quello fissato dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014: 100% dei risparmi per cessazioni avvenute nell'anno precedente;
3. sempre in tema di turn-over si aggiunge quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019 che ha convertito in legge il d.l. 4/2019, secondo cui è possibile per il triennio 2019-2021 computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;
4. secondo quanto previsto dalla deliberazione n. 17 del 17.7.2019 della Corte dei Conti - sez. Autonomie, i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e per il personale non dirigenziale possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale;
5. sempre secondo quanto previsto dalla predetta deliberazione n. 17/2019 della Corte dei Conti - sez. Autonomie, la previsione di due distinti budget assunzionali (uno per il personale di vigilanza ed uno per il restante personale) derivanti dalla previsione contenuta nell'art. 35-bis del d.l. 113/2018 convertito in l. 132/2018 si applica solo nel caso in cui l'amministrazione intenda avvalersi di tale opportunità; è quindi possibile - se ritenuto, e in questa sede si opta per tale possibilità - riferirsi anche in questo caso ad un unico budget assunzionale riferito indistintamente a tutte le cessazioni intervenute, così come del resto previsto dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014;
6. gli enti continuano ad avere 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 è il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014);
7. con l'art. 33 del d.l. 30.4.2019 n. 34 convertito in l. 28.6.2019 n. 58 si interviene nuovamente con ulteriori vincoli assunzionali per gli enti locali, subordinando in sostanza le possibili assunzioni ad un valore soglia differenziato per fascia demografica e riferito alle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate che sarà definito da specifico decreto; non essendo ancora stato emanato il decreto e non essendo possibile attuare la nuova disposizione, allo stato la disposizione in parola non esplica alcun effetto;
8. il Comune di Lucca non dispone più di graduatorie valide cui poter attingere per le assunzioni destinate al turn-over, essendo tutte approvate nel 2010 e ormai scadute, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 362, della legge 30.12.2018, n. 145 (legge di bilancio 2019);

9. 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;
10. 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.

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

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 con l'ultimo apposito decreto del Ministro dell'Interno. Al riguardo anche il personale di ruolo in servizio alla data del 31.12.2018, rappresentato da 492 unità, continua a determinare un rapporto medio dipendenti (= n. 492) /popolazione (= residenti n. 89.802) pari a 1/183, rapporto che continua ad essere notevolmente al di sotto, e quindi molto più virtuoso, di quello fissato in 1/126 dal decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017. In sostanza, tenendo infatti conto del rapporto fissato da tale decreto nella infausta situazione di potenziale dissesto, l'organico a disposizione del Comune di Lucca sarebbe garantito comunque nel numero di 711 unità, a fronte delle 492 in servizio alla data del 31.12.2018. Il differenziale è obiettivamente notevole, e mette in evidenza le oggettive difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, che da tempo i dirigenti

sottolineano, tenuto anche conto della pianificazione pluriennale delle attività e della performance, approvata con riferimento all'anno 2019 con deliberazione G.C. n. 176 dell'1.8.2019.

Ciò è stato opportunamente messo in evidenza nella deliberazione G.C. n. 253 del 12.11.2019, 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 esubero, 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 il Sindaco, pena la compromissione del raggiungimento degli obiettivi e dei processi assegnati alle strutture e contenuti anche nel Piano della performance 2019 approvato con deliberazione G.C. n. 176/2019.

Tale situazione risulta oggi ancor più aggravata dai recenti 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 per il triennio in esame: i dipendenti che hanno maturato i requisiti per aderire alla cosiddetta "quota 100" sono in tutto 44 unità, e ad oggi - dal momento che la situazione è continuamente in evoluzione - già 25 di essi hanno presentato le loro dimissioni, aggiungendosi ai 21 dipendenti che sono collocati in pensione con la normativa ordinaria sempre nell'anno 2019, ai 18 nell'anno 2020, ai 19 nell'anno 2021 e ai 17 nell'anno 2022.

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. 253/2019, la situazione del Comune di Lucca è particolarmente virtuosa:

Parametri	2014	2015	2016	2017	2018
Spesa complessiva di personale in euro (nessuna componente esclusa)	20.328.959	20.307.801	21.454.700 (1)	20.356.625	22.262.801 (3)
% di incidenza spesa di personale/spesa corrente	20,94	20,63%	22,77 (2)	22,30 (2)	25,61 (2) (4)

- (1) dato complessivo, dall'anno 2016 in poi, della spesa - che in realtà sostiene interamente la Regione Toscana e pari a € 600.000 circa - per i 16 dipendenti transitati dalla Provincia di Lucca, in attuazione della legge Regione Toscana n. 22/2015, connessi al contestuale transito delle funzioni in tema di turismo sovracomunale e di gestione degli albi del terzo settore.
- (2) percentuale calcolata neutralizzando, nell'ammontare delle spese correnti, l'operazione che ha consentito, a decorrere dall'anno 2016, il passaggio dalla "tariffa corrispettiva" alla "tariffa puntuale" nell'ambito del servizio di raccolta e smaltimento rifiuti
- (3) l'incremento della spesa riferito all'annualità 2018 è dovuta essenzialmente alla intervenuta stipulazione di un nuovo contratto nazionale per i dipendenti non dirigenti (CCNL 21.5.2018) che ha determinato, dopo svariati anni di blocco stipendiale dovuto al mancato rinnovo dei contratti, benefici economici che hanno esplicitato i loro effetti sulle retribuzioni individuali, e quindi sulla spesa complessiva del personale

- (4) anche con riferimento al presente dato riferito all'annualità 2018 è da tenersi in considerazione quanto già detto in ordine ai rinnovi contrattuali intervenuti con l'ultimo contratto nazionale e di cui alla precedente nota (3)

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 della sostenibilità del bilancio complessivo dell'Ente – si prevedono assunzioni di personale, dirigenziale e non dirigenziale 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 7.

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) saldo di competenza nell'ambito dei nuovi obiettivi di finanza pubblica

Tale vincolo, previsto dall'art. 1, comma 446, della legge di bilancio 2017 (l. 11.12.2016, n. 232), cessa di avere effetto a partire dall'annualità 2020, secondo quanto previsto dalla legge di bilancio per l'anno 2019.

b) certificazione telematica dei crediti

L'obbligo di certificazione telematica dei crediti dei fornitori è stabilito dall'art. 9 del d.l. 185/2008 convertito in l. 2/2009. L'art. 27 del d.l. n. 66/2014 convertito in l. n. 89/2014, nel ribadire il predetto obbligo, stabilisce che in caso di inadempienza le amministrazioni non possano procedere ad assunzioni di personale. Anche a tale certificazione provvede il dirigente dei Servizi Finanziari. Solo successivamente sarà possibile attivare le assunzioni previste per il triennio.

c) 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 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).

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

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

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro si rinvia al confronto con la spesa di personale riferita al triennio 2020-2021-2022, riportato al successivo punto 6. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

d) 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 del 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 2020-2021-2022, riportato al successivo punto 5. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

- e) **approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità**
L'obbligo è sancito dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006.
Il Comune di Lucca ha provveduto con l'approvazione del Piano riferito al triennio 2019-2020-2021, avvenuto con deliberazione G.C. n. 160 del 16.7.2019.
- f) **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 ANNI 2020/2021/2022

La specifica è contenuta 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 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.

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2020

Per determinare le possibili nuove assunzioni riferite all'anno 2020 si è fatto riferimento ai seguenti criteri:

- 1) tra le cessazioni non sono state considerate *le mobilità* volontarie in uscita verso altri enti sottoposti a regime di limitazione assunzionale. La copertura dei corrispondenti posti lasciati scoperti viene di norma programmata sempre facendo ricorso alla mobilità volontaria e la spesa conseguente non viene ricompresa nel tetto del turn-over consentito, mentre concorre all'obiettivo generale della riduzione della spesa di personale. Vedasi sul punto la disposizione di cui all'art. 1, comma 47, della l. n. 311/2004 che consente i trasferimenti per mobilità in un regime come quello attuale di limitazioni assunzionali; quella contenuta all'art. 14, comma 7, del d.l. n. 95/2012 convertito in l. n. 135/2012 che dispone di non considerare le cessazioni dal servizio per mobilità come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni per turn-

- over; le circolari n. 46078 del 18.10.2010 e n. 11786 del 22.2.2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica del medesimo tenore;
- 2) tra le cessazioni non sono state considerate *le cessazioni del personale appartenente alle categorie protette*, dal momento che di esse è ammesso il turn-over integrale in deroga sia al tetto delle spese di personale sia all'obiettivo generale della riduzione della spesa di personale;
 - 3) tra le cessazioni non sono state considerate *le cessazioni del personale appartenente all'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato ed assunte dall'Ente a far data dall'1.1.2011*, la cui spesa - essendo totalmente a carico del Ministero dell'Economia e delle Finanze - è stata neutralizzata ai fini della complessiva spesa di personale;
 - 4) tra le cessazioni non sono state parimenti considerate *le cessazioni del personale transitato dalla Provincia in data 1.1.2016 per le funzioni del turismo sovracomunale e la gestione degli albi del terzo settore in attuazione della legge n. 22/2015 della Regione Toscana*, la cui spesa - essendo totalmente a carico della Regione - è stata neutralizzata ai fini della complessiva spesa di personale;
 - 5) per il *calcolo dei risparmi realizzati* si sono utilizzati i seguenti criteri:
 - le cessazioni sono state considerate su 12 mesi, indipendentemente dalla data in cui il dipendente è cessato;
 - si è tenuto conto del trattamento economico fondamentale, comprensivo di irap e oneri riflessi, riferito alla posizione economica di ingresso del cessato, comprensivo anche della quota di indennità di comparto a carico del bilancio e della indennità di vacanza contrattuale;
 - 6) per il *calcolo delle nuove assunzioni possibili per turn-over* si sono parimenti utilizzati i medesimi criteri riferiti ai risparmi, ovvero:
 - le assunzioni sono state considerate su 12 mesi, indipendentemente dalla data in cui il dipendente è assunto,
 - si è tenuto conto del trattamento economico fondamentale, comprensivo di irap e oneri riflessi, riferito alla posizione economica di ingresso del cessato, comprensivo anche della quota di indennità di comparto a carico del bilancio e della indennità di vacanza contrattuale, in omogeneità con la modalità di calcolo dei risparmi indicata al precedente punto 5.

Si precisa che, in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette) il presente piano non contempla assunzioni riferite alla categoria dei disabili, presupponendo il rispetto della quota d'obbligo, come peraltro risultante dall'ultima denuncia riferita al personale in servizio al 31.12.2018. Qualora nel proseguo intervenissero scoperture rispetto alla quota d'obbligo, si provvederà comunque al reintegro, con le modalità previste dalla vigente normativa, dal momento che è ammesso il turn-over integrale delle cessazioni in deroga sia al tetto delle spese di personale sia all'obiettivo generale della riduzione della spesa di personale.

Inoltre si precisa comunque sin d'ora che si provvederà sicuramente a sostituire con procedure di mobilità volontaria i dipendenti che nel corso dell'anno 2020 cesseranno dal servizio sempre per mobilità verso altri enti, anche nel caso in cui qui non siano preventivati.

Avendo già utilizzato nell'anno 2019, ai fini del calcolo del turn over, non solo le cessazioni dell'anno 2018 ma anche quelle del 2019 - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5 sexies, della legge 26/2019 - per il calcolo del turn over dell'anno 2020 rilevano solo

le cessazioni dello stesso anno 2020. Di seguito le relative cessazioni, tenendo indistinto il calcolo sia per le cessazioni dei dirigenti, dei non dirigenti e del personale di vigilanza, non procedendo quindi all'opzione diversa contenuta dall'art. 35-bis del d.l. 113/2018 convertito in l. 132/2018:

Cessazioni 2020:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione	Risparmi per cessazioni
1 C vigilanza LA	Polizia Municipale	1.1.2020	31.673,89
1 C vigilanza SMP <i>quota 100</i>	Polizia Municipale	1.6.2020	31.673,89
1 C vigilanza TM <i>quota 100</i>	Polizia Municipale	1.6.2020	31.673,89
1 C vigilanza VG	Polizia Municipale	1.10.2020	31.673,89
1 Dirigente TM		1.2.2020	59.251,00
1 Dirigente DB M		1.11.2020	59.251,00
1 Dirigente MG		1.12.2020	59.251,00
1 D3 amm.vo VR	Tributi	1.2.2020	37.719,07
1 C amm.vo FC	Tributi	1.11.2020	30.155,59
1 C amm.vo CMP	Ragioneria	1.8.2020	30.155,59
1 B1 tecnico FV	Personale	1.9.2020	<i>non concorre</i>
1 C amm.vo GL	Protezione civile	1.2.2020	30.155,59
1 D1 amm.vo LT <i>quota 100</i>	Sociale	1.1.2020	32.814,60
1 D1 amm.vo DSMT <i>quota 100</i>	Sociale	1.1.2020	32.814,60
1 D1 amm.vo MD	Sociale	1.3.2020	32.814,60
1 D1 amm.vo RR <i>quota 100</i>	Sociale	1.2.2020	32.814,60
1 C amm.vo SS	Sociale	1.9.2020	30.155,59
1 C amm.vo RM	Sociale	1.7.2020	30.155,59
1 D1 tecnico MA	Lavori pubblici	1.4.2020	32.814,60
1 D1 amm.vo FMB	Servizi scolastici	1.5.2020	32.814,60
1 C amm.vo BR	Servizi scolastici	16.7.2020	30.155,59
1 C amm.vo LA <i>quota 100</i>	Servizi scolastici	1.3.2020	30.155,59
1 C informatico RD	Sistemi Informativi	1.7.2020	30.155,59
1 D3 amm.vo GMC <i>quota 100</i>	Centro Unico Acquisti	1.1.2020	37.719,07
1 B3 amm.vo NG	Anagrafe	1.4.2020	28.252,47
Totale			846.271,49

A tali risparmi per cessazioni dell'anno 2020, pari a € 846.271,49, occorre aggiungere i residui delle facoltà assunzionali dell'anno 2019 ancora disponibili e non utilizzati nel 2019, pari a € 597.893,55, che seguono, in quanto le relative procedure assunzionali non si sono potute perfezionare nell'anno 2019. Ciò è previsto dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014, che così dispone "... A decorrere dall'anno 2014 ... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente". In sostanza la disposizione consente la possibilità di utilizzare "i resti" delle facoltà assunzionali riferiti al quinquennio precedente. Si tratta di alcune assunzioni, regolarmente previste e formalizzate nell'ambito del piano assunzionale relativo all'annualità 2019 approvato da ultimo con deliberazione G.C. n. 241/2019 e le cui procedure sono state regolarmente avviate nel corso dell'annualità 2019, a concorso della quota di turn-over ivi dettagliatamente indicata:

- a) *n. 11 unità di categoria C (Agenti di Polizia Municipale) per concorso pubblico, profilo di vigilanza, quota di turn-over pari a € 346.012,79 per l'anno 2019:*
il relativo avviso di concorso pubblico prot. gen. n. 121736 è stato pubblicato in data 13.9.2019 e la procedura selettiva - che è in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa - è in corso (sono già stati dichiarati gli ammessi e gli esclusi con determinazione dirigenziale n. 2062 del 4.11.2019);
- b) *n. 4 unità di categoria D1 per concorso pubblico, profilo tecnico, quota di turn-over pari a € 131.258,40 per l'anno 2019:*
il relativo avviso di concorso pubblico prot. gen. n. 121755 è stato pubblicato in data 13.9.2019 e la procedura selettiva è in corso (sono già stati dichiarati gli ammessi e gli esclusi con determinazione dirigenziale n. 2102 dell'8.11.2019);
- c) *n. 2 unità di categoria C per progressione verticale, profilo amministrativo, quota di turn-over pari a € 60.311,18 per l'anno 2019:*
il relativo avviso prot. gen. n. 57329 è stato pubblicato in data 30.4.2019 e la procedura selettiva è in corso;
- d) *n. 2 unità di categoria C per progressione verticale, profilo tecnico, quota di turn-over pari a € 60.311,18 per l'anno 2019:*
il relativo avviso prot. gen. n. 57345 è stato pubblicato in data 30.4.2019 e la procedura selettiva è in corso.

Si applica per le assunzioni dell'anno 2020 la percentuale di turn-over pari al 100%, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014. Tale percentuale del 100% viene applicata - secondo quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019 che ha convertito in legge il d.l. 4/2019 - alle cessazioni dal servizio dell'anno 2020.

Il calcolo è quindi il seguente:

<i>risparmi per cessazioni nell'anno 2020</i>	€ 846.271,49
<i>+ resti assunzionali dell'anno 2019</i>	€ 597.893,55
<i>totale risparmi per cessazioni :</i>	€ 1.444.165,04
<i>100% di 1.444.165,04</i>	€ 1.444.165,04

Assunzioni 2020 programmate per turn over:

Assunzioni 2020 per turn-over	Data presunta di assunzione	Spesa per trattamento fondamentale	Note
4 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.2.2020 n. 1 da 1.7.2020 n. 1 da 1.9.2020	30.155,59 x 4 = 120.622,36	in applicazione del turn- over pari al 100%, delle cessazioni anno 2020, in applicazione dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/ 2014 convertito in l. 114/2014 e dell'art. 14- bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019. Assunzioni destinate, in questa fase, al Sociale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2020	30.155,59	idem c.s. Assunzione destinata, in questa fase, all'Ambiente
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	30.155,59	idem c.s. Assunzione destinata, in questa fase, alla Cultura
1 C amm.vo o tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	30.155,59	idem c.s. Assunzione destinata, in questa fase, ai Tributi
2 D1 ammvi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	32.814,60 x 2 = 65.629,20	idem c.s. Assunzioni destinate, in questa fase, al Sociale
2 D1 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2020	32.814,60 x 2 = 65.629,20	idem c.s. Assunzioni destinate, in questa fase, al Cua
3 dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.2.20 n. 1 da 1.11.20 n. 1 da 1.12.20	59.251 x 3 = 177.753,00	idem c.s. a reintegro dei 3 dirigenti che cesseranno nel 2020
3 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.4.2020 n. 2 da 1.7.2020	30.155,59 x 3 = 90.466,77	idem c.s. Assunzioni destinate, in questa fase, ai Servizi Scolastici
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2020	30.155,59	idem c.s. Assunzione destinata, in questa fase, ai Sistemi informativi
11 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot.	1.3.2020	31.673,89 x 11 = 346.012,79	idem c.s. Concorso pubblico già previsto e avviato nell'anno 2019. Assunzioni destinate

gen. n. 121736 del 13.9.2019 in corso			alla Polizia Municipale. <i>Le risorse necessarie per 6 unità, finalizzate alla istituzione della "polizia di comunità", sono rimborsate per 3 anni in base all'accordo Regione Toscana/ANCI formalizzato con delibera G.C. n. 186 del 30.8.2019</i>
1 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 in corso	1.6.2020	31.673,89	idem c.s. Concorso pubblico già previsto e avviato nell'anno 2019. Assunzione destinata alla Polizia Municipale.
4 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 in corso	1.2.2020	32.814,60 x 4 = 131.258,40	idem c.s. Concorso pubblico già previsto e avviato nell'anno 2019. Assunzioni in questa fase così destinate: 2 ai Lavori Pubblici 1 al Traffico
2 C amm.vi per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57329 del 30.4.2019	1.2.2020	30.155,59 x 2 = 60.311,18	idem c.s. Progressione verticale già prevista e avviata nell'anno 2019.
2 C tecnici per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57345 del 30.4.2019	1.2.2020	30.155,59 x 2 = 60.311,18	idem c.s. Progressione verticale già prevista e avviata nell'anno 2019.
Totale assunzioni <i>Tetto massimo consentito</i>		1.270.290,33 <i>1.444.165,04</i>	

A seguire, invece, le **assunzioni per mobilità volontaria** ex art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 che – secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della l. n. 311/2014 – non sono da considerarsi all'interno della percentuale consentita di turn-over, ma concorrono ugualmente al rispetto del principio della riduzione della spesa di personale.

Assunzioni 2020 per mobilità volontaria	Data presunta di assunzione	Esigenze attuali	Note
1 C amm.vo o tecnico	1.2.2020	Protezione civile	Per tali esigenze, che necessitano di particolare specializzazione, risulta

			maggiormente efficace ricorrere a soggetti con esperienza già acquisita nelle complesse e specifiche materie, per cui si ricorre alla mobilità di personale nell'ambito delle pubbliche amministrazioni
1 D1 tecnico	1.2.2020	Edilizia Privata	idem c.s.
1 B1 tecnico commesso-autista	1.9.2020	Personale	idem c.s.
1 B3 amm.vo	1.4.2020	Anagrafe	idem c.s.
1 C amm.vo	1.2.2020	Ragioneria	idem c.s.
1 C amm.vo	1.9.2020	Tributi	idem c.s.

Alla previsione di assunzione per turn-over e per mobilità volontaria di cui sopra, riferite all'anno 2020 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.

Difatti, così come previsto dalla sopra citata disposizione, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dell'anno 2020, è possibile computare anche le cessazioni programmate dello stesso anno 2020, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Di seguito l'elenco dei dipendenti che hanno diritto all'adesione alla cosiddetta "quota 100" (che rappresentano le cosiddette "cessazioni programmate" di cui alla predetta disposizione) e che ancora non hanno presentato domanda. Le relative effettive cessazioni aumenteranno di volta in volta la quota di turn-over a disposizione per ciascuno degli anni interessati, e per il 2020 pari alla somma sopra indicata di € 1.444.165,04, consentendo all'Ente la relativa sostituzione solo dopo che detti dipendenti cesseranno 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 di cui all'elenco che segue, fermo restando che nei provvedimenti che disporranno la sostituzione verrà indicato l'aggiornamento del turn-over a disposizione, il profilo di assunzione, l'ufficio di iniziale destinazione e le relative modalità di assunzione (mobilità o quota di turn-over).

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.

Cessazioni programmate x adesione a quota 100 non	Servizi e funzioni di impiego	Risparmi per cessazioni
--	--------------------------------------	--------------------------------

ancora formalizzate		
1 Dirigente M.G.		59.251,00
1 Dirigente DB. M.		59.251,00
1 C vigilanza LA	PM	31.673,89
1 C amm.vo GL	Protezione civile	30.155,59
2 D1 tecnico MA e MAn	LL.PP.	32.814,60 x 2 = 65.629,20
1 D3 amm.vo VR	Tributi	37.719,07
1 C amm.vo FC	Tributi	30.155,59
1 C amm.vo SS	Sociale	30.155,59
1 B1 tecnico GM	Asili	26.817,78
3 C asili nido PF, DBAM e PA	Asili	30.790,82 x 3 = 92.372,46
1 C amm.vo CS	Asili	30.155,59
1 D1 tecnico PE	Ambiente	32.814,60
1 D1 amm.vo BL	Anagrafe	32.814,60
1 D3 amm.vo PE	Anagrafe	37.719,07
1 B3 amm.vo MMP	Anagrafe	<i>non concorre</i>
1 C amm.vo VE	Anagrafe	30.155,59

Per quanto riguarda i **comandi**, si precisa che nel corso dell'anno 2020:

- è già attivo 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;
- 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 delle 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 delle 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.

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2021

Avendo già utilizzato nell'anno 2020, ai fini del calcolo del turn over, le cessazioni dell'anno 2020 - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5 sexies, della legge 26/2019 - per il calcolo del turn over dell'anno 2021 rilevano solo le cessazioni dello stesso anno 2021.

Anche per l'anno 2021, secondo la legislazione oggi vigente, sarà presente l'opzione per l'adesione a quota 100 per i dipendenti che hanno maturato i relativi requisiti.

Cessazioni 2021:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione	Risparmi per cessazioni
1 Dirigente DP L	Dirigente	1.6.2021	59.251,00
1 B1 tecnico GM	Asili	1.1.2021	26.817,78
1 C asili nido PA	Asili	1.4.2021	<i>non concorre</i>
1 C asili nido PF	Asili	1.6.2021	<i>non concorre</i>
1 C amm.vo CS	Asili	1.8.2021	30.155,59
1 C amm.vo CA	Servizi scolastici	1.3.2021	30.155,59
1 B3 amm.vo CM	CUA	1.7.2021	28.252,47
1 B3 amm.vo M MP	Anagrafe	1.7.2021	<i>non concorre</i>
1 D1 amm. BL	Anagrafe	1.8.2021	32.814,60
1 B1 amm.vo BD	Anagrafe	1.12.2021	<i>non concorre</i>
1 C amm.vo VE	Anagrafe	16.11.2021	30.155,59
1 C amm.vo PM	Protocollo	1.6.2021	30.155,59
1 B3 tecnico TC	Traffico	1.5.2021	28.252,47
1 C tecnico AA	Lavori Pubblici	1.4.2021	30.155,59
1 D1 tecnico FC	Lavori Pubblici	1.6.2021	32.814,60
1 D1 tecnico MA	Lavori Pubblici	1.12.2021	32.814,60
1 D1 tecnico VC	Urbanistica	16.11.2021	32.814,60
1 C amm.vo ND	Ragioneria	1.6.2021	30.155,59
1 D1 tecnico DL M	Patrimonio	1.8.2021	32.814,60
Totale			487.580,26

Il calcolo del turn-over applicabile per l'anno 2021 è quindi, allo stato, il seguente:

risparmi per cessazioni nell'anno 2021:

€ 487.580,26

100% di 487.580,26

€ 487.580,26

Assunzioni 2021 programmate per turn over:

Assunzioni 2021 per turn-over	Data presunta di assunzione	Spesa per trattamento fondamentale	Note
1 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 in corso	1.8.2021	31.673,89	in applicazione del turn-over pari al 100%, delle cessazioni anno 2021, in applicazione dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014 e dell'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019. Assunzione destinata

			alla Polizia Municipale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2021	30.155,59	idem c.s. Assunzione destinata, in questa fase, al Protocollo
2 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 in corso	1.11.2021	32.814,60 x 2 = 65.629,20	idem c.c. Assunzioni destinate, in questa fase, ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.3.2021	30.155,59	idem c.c. Assunzione destinata, in questa fase, ai Servizi Scolastici
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2021	30.155,59	idem c.c. Assunzione destinata, in questa fase, agli Asili
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	30.155,59	idem c.c. Assunzione destinata, in questa fase, alla Ragioneria
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2021	30.155,59 x 2 = 60.311,18	idem c.c. Assunzioni destinate, in questa fase, all'Anagrafe
1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	59.251,00	idem c.s. a reintegro del dirigente che cesserà nel 2021
Totale <i>Tetto massimo consentito</i>		337.4878,63 487.580,26	

A seguire, invece, le **assunzioni per mobilità volontaria** ex art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 che – secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della l. n. 311/2014 – non sono da considerarsi all'interno della percentuale consentita di turn-over, ma concorrono ugualmente al rispetto del principio della riduzione della spesa di personale.

Assunzioni 2021 per mobilità volontaria	Data presunta di assunzione	Esigenze attuali	Note
1 C tecnico	1.4.2021	Traffico	Per tali esigenze, che necessitano di particolare specializzazione, risulta maggiormente efficace ricorrere a soggetti con esperienza già acquisita nelle complesse e specifiche materie, per cui si ricorre alla mobilità di personale

			nell'ambito delle pubbliche amministrazioni
1 C tecnico	1.10.2021	Patrimonio	idem c.s.
1 B3 amm.vo	1.7.2021	CUA	idem c.s.
2 B1 amm.vi	1.8.2021	Anagrafe	idem c.s.

Alla previsione di assunzione per turn-over e per mobilità volontaria di cui sopra, riferite all'anno 2021 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 conosciute.

Difatti, così come previsto dalla sopra citata disposizione, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali dell'anno 2021, è possibile computare anche le cessazioni programmate dello stesso anno 2021, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Le correlate cessazioni per quota 100 aumenteranno di volta in volta la quota di turn-over a disposizione per l'anno 2021, pari alla somma massima sopra indicata di € 487.580,26, consentendo all'Ente la relativa sostituzione solo dopo che detti dipendenti cesseranno dal servizio.

In via generale, in questa sede, si ricorda l'indirizzo già espresso con riferimento all'anno 2020, di provvedere di norma a tutte le relative sostituzioni del personale che aderiranno a quota 100, fermo restando che nei provvedimenti che disporranno la sostituzione verrà indicato l'aggiornamento del turn-over a disposizione, il profilo di assunzione, l'ufficio di iniziale destinazione e le relative modalità di assunzione (mobilità o quota di turn-over).

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.

Inoltre si precisa comunque sin d'ora che si provvederà sicuramente a sostituire con procedure di mobilità volontaria i dipendenti che nel corso dell'anno 2021 cesseranno dal servizio sempre per mobilità verso altri enti, anche nel caso in cui qui non siano preventivati.

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2022

Avendo già utilizzato nell'anno 2021, ai fini del calcolo del turn over, le cessazioni dello stesso anno 2021 - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5 sexies, della legge 26/2019 - non è chiaro come procedere per il calcolo del turn over dell'anno 2022, anche perché la predetta disposizione cessa di esplicare i suoi effetti essendo limitata al triennio 2019/2020/2021. Sul punto interverranno sicuramente i chiarimenti necessari. Allo stato, pertanto, si provvede a dare indicazione delle cessazioni dell'anno 2022 e delle connesse assunzioni ritenute necessarie, rinviando genericamente, per quanto riguarda le modalità di copertura, alla dizione "per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse". Seguiranno successivamente le relative specifiche.

Si precisa che per l'anno 2022, secondo la legislazione oggi vigente, non sarà più presente l'opzione per l'adesione a quota 100.

Cessazioni 2022:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione	Risparmi per cessazioni
1 C amm.vo CA	Servizi Scolastici	1.1.2022	30.155,59
1 C asili nido DBA	Asili	1.11.2022	<i>non concorre</i>
1 D1 ass. soc. DGC	Sociale	1.2.2022	32.814,60
1 Dirigente AG		1.2.2022	59.251,00
1 B3 amm.vo GMP	Anagrafe	1.4.2022	28.252,47
1 C amm.vo MA	Anagrafe	1.6.2022	30.155,59
1 C amm.vo BS	Anagrafe	1.7.2022	30.155,59
1 D3 amm.vo PE	Anagrafe	1.7.2022	37.719,07
1 B3 amm.vo RD	Anagrafe	1.11.2022	<i>non concorre</i>
1 B3 amm.vo AG	Turismo	1.9.2022	<i>non concorre</i>
1 B1 amm.vo BA	Polizia Municipale	1.9.2022	<i>non concorre</i>
1 C amm.vo LP	Ambiente	1.9.2022	30.155,59
1 C tecnico AF	Sistemi Informativi	1.7.2022	30.155,59
1 C amm. TR	URP	1.7.2022	30.155,59
1 C amm.vo ME	LL.PP.	1.8.2022	30.155,59
1 C amm.vo MAS	Patrimonio	1.8.2022	30.155,59
1 D1 tecnico AG	Edilizia Privata	1.11.2022	32.814,60
Totale			432.096,46

Si applica comunque, allo stato, anche per le assunzioni dell'anno 2022, la percentuale di turnover pari al 100%, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014.

Assunzioni 2022 programmate (in modo cumulativo, secondo le modalità che saranno consentite):

Assunzioni 2022	Data presunta di assunzione	Spesa per trattamento fondamentale	Note
1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2022		La specifica modalità di copertura sarà successivamente individuata Assunzione destinata in questa fase ai Servizi Scolastici
1 D1 ass.sociale per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi-	1.2.2022		idem c.s. Assunzione destinata in questa fase al Sociale

valenti ammesse			
1 D1 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.7.2022		idem c.s. Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
3 C amm.vi per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	n. 1 da 1.6.2022 n. 2 da 1.7.2022		idem c.s. Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe
1 B3 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.11.2022		idem c.s. Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 B3 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.9.2022		idem c.s. Assunzione destinata in questa fase al Turismo
1 B1 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.9.2022		idem c.s. Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale
1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.9.2022		Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 C tecnico o informatico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.7.2022		Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi Informativi (SIT)
1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.7.2022		Assunzione destinata in questa fase all'URP
1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.8.2022		Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.8.2022		Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio
1 D1 tecnico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi- valenti ammesse	1.11.2022		Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 Dirigente per selezione pubblica da bandire o altre modalità equi-	1.2.2022		idem c.s. a reintegro del dirigente che cessa nel 2022

valenti ammesse			
-----------------	--	--	--

Come già detto, seguiranno ulteriori integrazioni/modifiche al quadro delle predette assunzioni, specie per ciò che riguarda le modalità di copertura dei posti.

Considerazioni in ordine alla copertura dei posti di qualifica dirigenziale

Si ribadiscono qui integralmente tutte le considerazioni espresse al riguardo nell'ultimo aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione G.C. n. 241/2019, che di seguito si riportano integralmente.

E' infatti da tener presente che è già avvenuta la cessazione di 1 Dirigente nel 2017, 2 Dirigenti hanno maturato i requisiti per l'adesione a quota 100 nel 2019 e sarebbero comunque collocati a riposo per legge Fornero nel 2020, 1 ulteriore Dirigente sarà collocato a riposo sempre per legge Fornero nel 2020, 1 nel 2021 e 1 nel 2022, come riportato nei precedenti prospetti.

Tenuto conto che la dotazione organica dei dirigenti dell'ente è già di per sé contenuta (10 posti), che nel triennio il numero dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato (n. 3 nel 2021 e n. 2 nel 2022) sarà sicuramente insufficiente per le esigenze dell'Ente e che i 2 incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 attualmente in corso (1 per la direzione dei "Servizi Finanziari" e 1 per la direzione del settore "Lavori Pubblici e Urbanistica") trovano al momento scadenza al 9.8.2020, sicuramente sul punto è necessario intervenire con pertinenti determinazioni, al fine di garantire la complessiva tenuta dell'assetto dirigenziale rispetto alle funzioni da ricoprire.

Come riportato nei precedenti prospetti, le valutazioni dell'Amministrazione si sono orientate verso la scelta della copertura dei posti lasciati liberi dai previsti pensionamenti con la modalità ordinariamente prevista dal quadro normativo di riferimento, cioè il concorso pubblico, consentendo così il reintegro della dotazione organica man mano che interverranno i pensionamenti, secondo il seguente piano:

- 3 dirigenti nel 2020 (1 dall'1.2, 1 dall'1.11 e 1 dall'1.12)
- 1 dirigente nel 2021(dall'1.6)

Per il posto che si renderà vacante nel 2022 (dall'1.2), le valutazioni sulla modalità di copertura del posto sono rinviate, così come per tutti i posti da ricoprire nell'anno 2022.

Stante lo scenario del tutto particolare che si apre sull'assetto dirigenziale, il ricorso ai concorsi pubblici consentirà di avere a disposizione un assetto stabile, confidando di poter impostare i concorsi sulla ricerca di professionalità da immettere nella struttura incentrate sulle competenze anche trasversali richieste dal ruolo come la capacità di pianificazione/programmazione/sintesi, la capacità di controllo dei processi, la capacità di leadership, la capacità di soluzione dei problemi da inquadrare nello scenario normativo a disposizione ma anche nel contesto di sviluppo territoriale caratteristico della nostra realtà.

Nella considerazione che tali concorsi necessiteranno di opportuni tempi di definizione, appare contestualmente sensato e necessario poter contare sino al termine del mandato del Sindaco sull'apporto dei due incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 attualmente in corso, continuando oggettivamente a permanere le esigenze alla base del loro rinnovo disposto con l'insediamento del secondo mandato del Sindaco.

Si sottolinea la eccezionale opportunità che si apre nel periodo di poter ridisegnare l'assetto dirigenziale reintegrandolo in misura cospicua con forze nuove e fresche.

Considerazioni in ordine alle progressioni verticali contemplate dal piano con riferimento al triennio 2018/2019/2020

Si ricorda quanto già detto nell'ultimo aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione G.C. n. 241/2019, in ordine alle **progressioni verticali** previste a carico del triennio 2018-2019-2020.

Come già detto esse vengono previste in attuazione della disposizione transitoria contenuta nell'art. 22, c. 15, del d. lgs. 75/2017 limitatamente, appunto, al triennio 2018-2019-2020.

Per le modalità di calcolo si è tenuto conto della pronuncia della Corte dei Conti Puglia n. 42 del 23.8.2018, cui ne sono seguite altre, tutte dello stesso avviso, ovvero:

- per la percentuale massima del 20% prevista dalla norma si fa riferimento al numero dei posti e non alla loro spesa;
- per calcolare la quota massima dei posti si fa riferimento alle assunzioni previste per ogni categoria nell'intero triennio 2018/2020 e non nel singolo anno.

Conseguentemente si riepiloga la situazione prevista nel presente piano e in quello precedente riferito al 2018:

categoria D:

posti da piano nell'anno 2018: 11

posti da piano nell'anno 2019: 16

posti da piano nell'anno 2020: 5

32 20% di 32 = 6 posti

previsti e già effettuati 2 posti D1 vigilanza nel 2018

previsti e già effettuati 4 posti D1 amm.vi nel 2019

categoria C:

posti da piano nell'anno 2018: 18

posti da piano nell'anno 2019: 44

posti da piano nell'anno 2020: 14

76 20% di 76 = 15 posti

previsti 2 posti C ammvi nel 2019

previsti 2 posti C tecnici nel 2019

5. ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2019/2020/2021

Nell'ambito delle assunzioni per lavoro flessibile, una prima considerazione riguarda la copertura dei posti dirigenziali, 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.

Il presente piano tiene ovviamente conto delle determinazioni già assunte con deliberazione G.C. n. 199 del 18.7.2017 con riferimento al rinnovo di 2 incarichi dirigenziali, ancora in essere, uno per la direzione del settore "Servizi Economico-Finanziari" e uno per la direzione del settore "Lavori Pubblici e Urbanistica".

Sul punto, come già evidenziato al precedente punto 4, continuano ad essere previsti i predetti 2 incarichi, sino al termine del mandato del Sindaco.

Una seconda considerazione riguarda la conferma circa la previsione di alcuni 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, senza dover incidere sul personale in dotazione agli uffici, già in obiettiva carenza.

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

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 al precedente punto 4:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza delle 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 delle 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.

Il tutto nell'ovvio rispetto del tetto specifico alla spesa per lavoro flessibile.

Riepilogando, la spesa per assunzioni flessibili riferita alle annualità 2020, 2021 e 2022, come risultante dal predetto Allegato A.2 e tenuto conto dei criteri di computo indicati al precedente punto 3, lettera d) per la verifica dell'apposito tetto, sono sotto riepilogati:

- spesa per lavoro flessibile anno 2020: € 418.859
- spesa per lavoro flessibile anno 2021: € 386.044
- spesa per lavoro flessibile anno 2012: € 380.369

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

6. VERIFICA DELLA RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE ANNI 2019/2020/2021 EX ART. 1 COMMA 557, L. N. 296/2006

Il presente piano delle assunzioni soddisfa la verifica del parametro connesso alla riduzione della spesa di personale riportato al precedente punto 3, lettera c).

Di seguito riportiamo il prospetto aggiornato con le determinazioni qui disposte della spesa connessa al fabbisogno di personale del triennio.

SPESA DI PERSONALE ANNI 2020 - 2021 - 2022

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
SPESE MACROAGGREGATO 101	19.641.608,85	19.254.190,85	19.253.374,00
SPESE MACROAGGREGATO 103	-	-	-
SPESE MACROAGGREGATO 109	24.456,00	11.242,00	41.242,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	1.145.042,60	1.130.810,60	1.131.584,00
MACROAGGREGATO 110 (Fondo rinnovi CCNL)	84.191,00	217.451,00	278.831,00
FPV	1.236.376,00	1.236.376,00	1.236.376,00

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)	22.131.674,45	21.850.070,45	21.941.407,00
<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
ASSUNZIONE VV.UU. IN ATTESA DELL'ENTRATA DI RUOLO DI 6 UNITA' AL TERMINE DEL CONCORSO, CHE A QUEL PUNTO SARANNO FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO DETERMINATO compreso Oneri	32.815,00		
PERSONALE NON DI RUOLO COMPRESI ONERI	504.546,00	504.546,00	498.871,00
ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO INDETERMINATO compreso Oneri	164.067,00	196.882,00	197.755,00
PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI	402.492,00	215.433,00	224.424,00
CONTRIBUTI ONERE RIPARTITO E PENSIONI	79.132,00	79.132,00	79.132,00
SPESA PER APPALTO BUONI PASTO	224.459,00	217.459,00	217.459,00
COMPONENTI ESCLUSE AL FINE DEL PRINCIPIO DI RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, C. 557, L. N. 296/2006 (B)			
BENEFICI CONTRATTUALI	2.658.999,31	2.569.602,70	2.646.914,27
BENEFICI CONTRATTUALI DIRIGENTI CONTRATTO 2016/2018	27.000,00	27.000,00	27.000,00
INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE	102.373,00	102.373,00	184.100,00
APPLICAZIONE ART.67 C.2 LETTERA A e B	106.843,00	106.843,00	106.843,00
BENEFICI PER IPOTESI RINNOVO CONTRATTUALE 2019/2020 DIPENDENTI E DIRIGENTI	84.191,00	217.451,00	278.831,00
PERSONALE EX ETI	100.812,00	98.280,30	58.395,69
CATEGORIE PROTETTE	952.943,73	912.204,56	887.612,42
TEMPO DETERMINATO VIGILI EX 208 CODICE DELLA STRADA	125.560,00	125.560,00	125.560,00
PERSONALE COMANDATO	70.410,00	42.921,00	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
LAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE RIMBORSATO DALLO STATO	171.990,00	-	-
COSTO PER BUONI PASTO ELETTORALI RIMBORSATI	7.000,00		
Totale componenti escluse	5.006.807,04	4.800.920,56	4.957.048,38
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)	17.124.867,41	17.049.149,89	16.984.358,62
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 2020, 2021 e 2022 rispetto al tetto rappresentato dal valore medio della spesa riferito al triennio 2011-2012-2013, come indicato al precedente punto 3, lettera b). Infatti:

Tetto max (media del triennio 2011/2012/ 2013): 17.261.453,00

Spesa di personale anno 2020: 17.124.867,41

Spesa di personale anno 2021: 17.049.149,89

Spesa di personale anno 2022: 16.984.358,62

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

Abbiamo più volte evidenziato nel presente piano come i dipendenti in servizio (= 492, compresi i 9 dirigenti, alla data del 31.12.2018) determinino una oggettiva difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, come da tempo sottolineato dai dirigenti.

Applicando i parametri di cui all'ultimo decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017, l'organico a disposizione del Comune di Lucca sarebbe comunque garantito nel numero di 711 unità. Il differenziale in negativo che allo stato si registra, pari a 219 unità, parla da solo.

La situazione del Comune di Lucca è oggettivamente virtuosa anche sotto il profilo dell'impatto finanziario. Negli ultimi anni, infatti, il nostro Ente registra una incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente per la maggior parte al di sotto del 25%, condizione considerata per prassi particolarmente virtuosa.

Il riepilogo che segue, relativo all'andamento delle cessazioni e delle nuove assunzioni a qualsiasi titolo (pensionamenti e mobilità volontaria), comprese quelle previste dal presente piano, mette in evidenza una situazione che consente al minimo il mantenimento dell'organico.

Anno	N° cessazioni a qualsiasi titolo (pensionamenti e mobilità)	N° assunzioni a qualsiasi titolo (pensionamenti e mobilità)
2015	24	14
2016	20	21*
2017	41	31
2018	46	39
2019	39	51
2020	25 <i>dato provvisorio per possibili ulteriori adesioni a quota 100</i>	44
2021	19 <i>dato provvisorio per possibili ulteriori adesioni a quota 100</i>	15
2022	17	16
Totale	231	231

* comprese le 16 unità transitate dalla Provincia di Lucca contestualmente al transito delle funzioni in tema di turismo sovracomunale e gestione degli albi del terzo settore (legge Regione Toscana n. 22/2015). La relativa spesa è a carico della Regione e trasferita al Comune di Lucca, per cui tali assunzioni sono state considerate neutre nel prospetto, anche in considerazione del fatto che, assieme al personale, sono transitate funzioni aggiuntive

Sin dal piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 305/2017, del resto, l'Amministrazione aveva approvato l'indirizzo generale di garantire appieno il turn-over di tutte le cessazioni di personale, in modo che l'organico complessivo a disposizione rimanesse

pressoché invariato nella sua consistenza, elemento questo che veniva preso a riferimento come standard minimo ritenuto indispensabile per garantire la complessiva funzionalità dell'ente in termini di efficienza ed efficacia, pena la concreta ed obiettiva compromissione di servizi adeguati resi alla collettività amministrata oltre alla impossibilità di attuare la pianificazione pluriennale delle attività e la performance deliberati.

Il presente piano si presenta in continuità con detto indirizzo, dimostrabile anche con la seguente tabella, nella quale viene indicata la consistenza del personale al 31.12 degli anni di riferimento, che rimane sostanzialmente invariata. Si precisa che 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.

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	508
al 31.12.2020	527
al 31.12.2021	523
al 31.12.2022	522

A tale proposito si ribadisce che il rapporto medio dipendenti/popolazione fissato dal decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 è di 1/126. Tenendo conto che i residenti del Comune di Lucca sono n. 89.802, tale rapporto consentirebbe un numero di dipendenti pari a 711, mentre il numero dei dipendenti in servizio negli anni risulta sempre notevolmente inferiore. Anche su tale fronte, pertanto, il piano assunzionale qui approvato consente di rimanere ampiamente al di sotto di tale soglia, evidenziando comunque un comportamento virtuoso.

Di seguito anche alcune riflessioni di impatto finanziario, con riferimento agli anni a decorrere dal 2016, anno nel quale si registra un ammontare di spesa di personale (complessiva, senza alcuna componente esclusa), pari a € 21.454.700. Di seguito l'andamento di tale spesa negli anni, anche riferiti all'ambito temporale della presente programmazione e tenuto conto del piano assunzionale qui approvato.

Anno di riferimento	Spesa complessiva di personale in euro (nessuna componente esclusa)
2016	21.454.700
2017	20.356.625
2018	22.262.801
2019	21.637.903

2020	22.131.674
2021	21.850.070
2022	21.941.407

Come evidenziato, nel periodo il parametro non presenta andamenti disallineati, tenuta in debita considerazione la circostanza che a partire dall'annualità 2018, dopo svariati anni di blocco stipendiale dovuto al mancato rinnovo dei contratti, è intervenuto un nuovo contratto per i dipendenti non dirigenti con relativi benefici economici che hanno esplicato i loro effetti sulle retribuzioni individuali e, quindi, sulla spesa complessiva di personale. Si può quindi affermare che il piano assunzionale qui approvato mantiene una coerenza con il trend storico.

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, cultura e sport sono ora allocate in un unico centro di responsabilità, facendo capo ad una sola funzionale apicale;
- si è istituita la Centrale Unica di Committenza (CUC), che 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 "Lavori Pubblici e Urbanistica" sono state ricondotte pressoché tutte le funzioni di natura tecnica come ad esempio il decoro urbano, i fossi e canali, il verde, ecc. che prima erano frammentate in varie strutture di massima dimensione;
- anche tutta la tematica del suolo pubblico è stata riunificata presso un unico ufficio del Settore 8 "Servizi alle imprese, Edilizia e Patrimonio", 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 "Servizi economico-Finanziari" le funzioni inerenti l'attività finanziaria e quelle inerenti la programmazione e l'acquisizione delle risorse umane, consentendosi così un maggior coordinamento e monitoraggio della spesa di personale rispetto agli atti di programmazione finanziaria.

In tal modo si è potuto operare in una logica di razionalizzazione e di integrazione che consente di garantire servizi adeguati con economie di scala anche sul numero di personale dedicato a tali funzioni, oltre ad una maggiore integrazione delle funzioni stesse.

b) **reintegro del personale cessato dal servizio:**

il presente piano si sviluppa nella logica di assicurare il reintegro dell'organico di quei servizi che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni, subendo obiettive difficoltà ad assicurare i servizi e ad assicurarli mantenendo standard accettabili. Il piano tiene anche conto degli pesanti

effetti che si registrano sull'organico a seguito delle recenti modifiche al sistema pensionistico e all'introduzione della cosiddetta "quota 100", che solo per l'annualità 2019 hanno determinato la cessazione di ben 42 unità solo ad oggi formalizzate, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali. Si precisa che ancora non sono state contabilizzate le ulteriori cessazioni che interverranno a tale titolo per gli anni 2020 e 2021, dal momento che la cosiddetta "quota 100" esplicherà i suoi effetti anche per dette annualità. A riscontro di tale criterio, si vedano le specifiche contenute nel precedente punto 4, dove sono esplicitate le cessazioni e le nuove assunzioni riferite ad ogni ufficio.

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, circa l'80% 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, attività produttive e edilizia, istruzione, protocollo, traffico, tributi.

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

il rispetto del predetto criterio e) 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 dal Collegio dei Revisori. Già attualmente, del resto, rispetto al personale in servizio, ai servizi di staff è assegnato meno del 20% del personale, mentre ai servizi diretti oltre l'80%. Il piano qui approvato, destinando ai servizi diretti circa l'80% delle assunzioni previste, consentirà di continuare in questo comportamento già ora virtuoso.

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.

8. 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 2020, 2021 E 2022
- assunzioni di ruolo -

Posti previsti nella programmazione e modalità di copertura	Data prevista ingresso in servizio	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2019 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2020 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2021 (con oneri)	Note
ANNO 2020					
2 D1 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2020	34.059	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al CUA
2 D1 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	0	0	0	Sostituzione di pensionandi del Sociale per quota 100 Spesa già a bilancio
12 C vigilanza per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 in corso	n. 11 da 1.3.2020 n. 1 da 1.6.2020	0	0	0	Concorso già bandito nel 2019. Spesa già a bilancio, comunque coperta per 6 unità da finanziamento Regione Toscana per 3 anni
4 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 in corso	1.2.2020	0	0	0	Concorso già bandito nel 2019. Spesa già a bilancio
2 C amm.vi per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57329 del 30.4.2019	1.2.2020	0	0	0	Selezione già bandita nel 2019. Spesa già a bilancio

2 C tecnici per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57345 del 30.4.2019	1.2.2020	0	0	0	Selezione già bandita nel 2019. Spesa già a bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	31.221	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 D1 tecnico per mobilità	1.2.2020	31.221	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 C amm.vo o tecnico per mobilità	1.2.2020	28.767	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Protezione civile
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2020	15.692	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi
8 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.2.2020 n. 2 da 1.4.2020 n. 3 da 1.7.2020 n. 1 da 1.9.2020	162.142	0	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 da 1.2 al Sociale 1 da 1.2 alla Cultura 1 da 1.4 all'Ambiente 1 da 1.4 ai Serv. Scolastici 1 da 1.7 al Sociale 2 da 1.7 ai Serv. Scolastici 1 da 1.9 al Sociale
1 C amm.vo o tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2020	28.767	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi
2 C amm.vi per mobilità	n. 1 da 1.2.2020 n. 1 da 1.9.2020	39.228	0	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 in Ragioneria da 1.2 1 ai Tributi da 1.9
1 B1 tecnico	1.9.2020	9.341	0	0	Assunzione destinata in

con funzioni di commesso/autista per mobilità					questa fase al Personale
1 B3 amm.vo per mobilità	1.4.2020	22.054	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
3 Dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.2.2020 n. 1 da 1.11.2020 n. 1 da 1.12.2020	0	0	0	per reintegro dirigenti collo-cati a riposo Spesa già a bilancio
ANNO 2021					
2 D1 tecnici per concorso in via di espletamento già bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.11.2021	0	11.353	0	Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.
2 C tecnici per mobilità	n. 1 da 1.4.2021 n. 1 da 1.10.2021	0	31.383	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 al Traffico da 1.4 1 al Patrimonio da 1.10
6 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.3.2021 n. 1 da 1.4.2021 n. 1 da 1.6.2021 n. 3 da 1.8.2021	0	107.224	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 ai Serv. Scolastici da 1.3 1 al Protocollo da 1.4 1 in Ragioneria da 1.6 1 agli Asili da 1.8 2 a Anagrafe da 1.8
1 C vigilanza per concorso in via di espletamento già bandito prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019	1.8.2021	0	27.418	0	Assunzioni destinate alla PM
1 B3 amm.vo per mobilità	1.7.2021	0	14.703	0	Assunzione destinata in questa fase al CUA
2 B1 amm.vi	1.8.2021	0	23.352	0	Assunzioni destinate in

per mobilità					questa fase all'Anagrafe
1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	0	0	0	per reintegro dirigente collocato a riposo Spesa già a bilancio
ANNO 2022					
1 D1 assistente sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2022	0	0	31.221	Assunzione destinata al Sociale
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2022	0	0	17.030	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2022	0	0	5.677	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2022	0	0	0	A reintegro del dirigente che cessa nel 2022 Spesa già in bilancio
1 C tecnico o informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2022	0	0	15.692	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi Informativi
8 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.2.2022 n. 1 da 1.6.2022 n. 3 da 1.7.2022 n. 2 da 1.8.2022 n. 1 da 1.9.2022	0	0	130.760	Assunzioni così destinate in questa fase: 1 a Servizi Scolastici da 1.2 1 a Anagrafe da 1.6 2 a Anagrafe da 1.7 1 a URP da 1.7 1 ai LL.PP da 1.8 1 al Patrimonio da 1.8 1 a Ambiente da 1.9
2 B3 amm.vi	n. 1 da 1.9.2022	0	0	14.703	Assunzioni così destinate in

per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.11.2022				questa fase: 1 a Turismo da 1.9 1 Anagrafe da 1.11
1 B1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2022	0	0	9.341	Assunzione destinata in questa fase alla segreteria della Polizia Municipale
Totali ass. 2020: 44 unità Totale ass. 2021: 15 unità Totale ass. 2022: 16 unità		402.492	215.433	224.424	

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
ANNI 2020, 2021, 2022
- spesa per assunzioni a tempo determinato -

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2020	Spesa anno 2021	Spesa anno 2022
Gabinetto del Sindaco		Incarichi in staff al Sindaco ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000	per tutto il mandato	226.425	226.425	226.425
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	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta
Servizio staff C Polizia Municipale	6 C vigili	Attivazione "Vigile di prossimità" ex protocollo di intesa con Regione Toscana tramite proroga di n. 6 contratti in essere, in attesa della conclusione del concorso pubblico già bandito. Spesa interamente rimborsata	15.12.2019/28.2.2020 <i>la scadenza verrà comunque prorogata sino all'ingresso di ruolo delle 6 unità dal concorso pubblico</i>	32.815	0	0
Settore 2 Diritti sociali, Politiche sociali e famiglia Servizi Sociali	1 D1	Supporto "Progetto Care leavers - neo maggiorenni" (assunzione finanziata interamente con fondi Regione Toscana)	1.11.2019/31.10.2022	34.059	34.059	28.384
Settore 1 Servizi	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs.	sino al 9.8.2020	59.251	59.251	59.251

Economi-co-finanziari <i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>		n. 267/2000				
Settore 5 Lavori Pubblici e Urbanistica <i>(escluso tetto lavoro flessibile)</i>	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000	sino al 9.8.2020	59.251	59.251	59.251
Totale				537.361	504.546	498.871

Si precisa, come indicato al punto 4 del piano, che:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza delle 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 delle 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.