



## GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 144	SEDUTA DEL 31/08/2021
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 176 DEL 09.12.2020 - AGGIORNAMENTO.	

L'anno **duemilaventuno** il giorno **trentuno** del mese di **Agosto**, in via convenzionale\* nella Residenza Comunale di Lucca si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata per le ore **10:00**.

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

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

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

Presiede l'adunanza il Sindaco Alessandro Tambellini.

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

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

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

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



..... omissis .....

### **La Giunta Comunale**

Preso visione della proposta di deliberazione avente per oggetto “*PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023 GIÀ APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 176 DEL 09.12.2020 - AGGIORNAMENTO.*”, predisposta e redatta dal Settore Dipartimentale 01 - Settore Servizi Economico - Finanziari - Dirigente, U.O. 1.4 - Servizi del Personale responsabile della istruttoria ai sensi dell'art. 4 c. 1 della L. 241/1990, conservata in atti al fascicolo digitale, ritenendo di dover procedere nel senso ivi indicato;

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

#### **premessi che:**

con deliberazione G.C. n. 176 del 9.12.2020 si è provveduto ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021, 2022 e 2023, in attuazione di quanto previsto dall'art. 39 della legge n. 449/1997 nonché dall'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000, programmazione che già tiene conto delle novità assunzionali introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28.6.2019, efficaci dal 20.4.2020 a seguito dell'emanazione del Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché della Circolare emanata in data 13.5.2020 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.9.2020;

il predetto piano assunzionale faceva riferimento alle cessazioni al tempo conosciute e formalizzate nonché all'ultimo consuntivo approvato e quindi disponibile a tale data, riferito all'anno 2019;

è ora necessario procedere ad un aggiornamento della predetta programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto nel frattempo:

- sono state formalizzate ulteriori cessazioni di personale, anche dovute alla cosiddetta “opzione per quota 100” ancora efficace per l'anno 2021, cessazioni che a loro volta necessitano di programmare ulteriori nuove assunzioni rispetto a quelle già contemplate nella predetta deliberazione G.C. n. 176/2020;
- è stato approvato il consuntivo 2020 e risulta quindi necessario aggiornare la situazione di contesto riferita ai vincoli ed ai tetti di cui alle sopra citate novità assunzionali introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28.6.2019, tenendo conto anche del nuovo documento di programmazione finanziaria intervenuto e dei dati contabili ivi contenuti (vedasi al riguardo la deliberazione n. 24/2021 della Corte dei Conti Lombardia, secondo la quale il nuovo meccanismo di quantificazione della capacità assunzionale degli enti locali definisce un parametro finanziario “di flusso, a carattere flessibile”, che deve essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato);
- si intende aderire alle opportunità nel frattempo emanate e previste dalla legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020) in ordine al potenziamento delle figure delle assistenti sociali in servizio (commi 797-801) ed al potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del bonus 110% previsto dall'art. 119 del d.l. 34/2020 (commi 69-70), con oneri a carico del bilancio dello Stato;



con la deliberazione G.C. n. 91 del 18.5.2021, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001, si è già preliminarmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, e da tale ricognizione non solo non emergono situazioni di eccedenze o esubero, ma risulta una inequivocabile e diffusa carenza di personale, confermata peraltro dalla situazione di contesto ivi riassunta in ordine alla virtuosità rispetto agli specifici parametri e vincoli, tutti ampiamente rispettati, riferiti alle regole assunzionali di cui alla vigente normativa;

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 2021 approvato con deliberazione G.C. n. 57 del 25.3.2021;

la situazione risulta oggi ancor più aggravata dalle disposizioni vigenti in materia pensionistica (D.L. n. 4/2019 convertito in l. 26/2019), che hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dalla annualità 2019 e continueranno a produrli non solo per l'annualità 2021 (dal momento che la cosiddetta "opzione per quota 100" è al momento efficace sino a tutto il 2021) ma anche nel proseguo (dal momento che coloro che hanno acquisito il diritto per la predetta opzione hanno facoltà di esercitarla anche per gli anni a venire), tanto che i dipendenti che cesseranno dal servizio nel triennio in questione, a qualsiasi titolo, allo stato formalizzati sono:

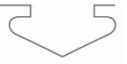
- n. 39 nell'anno 2021
- n. 13 nell'anno 2022
- n. 21 nell'anno 2023;

si provvede pertanto ad un aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2021/2022/2023 già approvata, che trova specificazione nell'**allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, programmazione che sostituisce integralmente - per ragioni di maggiore chiarezza espositiva - quella già approvata con deliberazione G.C. n. 176/2020;

ciò tenendo presenti le vigenti disposizioni assunzionali introdotte con l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, i contenuti del Decreto 17 marzo 2020 nonché i chiarimenti contenuti nella predetta Circolare del 13.5.2020 in principio citati;

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

- tiene conto che il Comune di Lucca rientra pienamente nella fascia dei c.d. "enti virtuosi", avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. "valore soglia per fascia demografica" (= 19,98% rispetto al valore soglia di 27,6%), così come stabilito nella Tabella 1 contenuta nell'art. 4 del predetto Decreto;
- si avvale della facoltà di incrementare negli anni di riferimento (2021, 2022 e 2023) la spesa di personale in misura non superiore al valore percentuale indicato annualmente nella Tabella 2 contenuta nell'art. 5 del predetto Decreto, fermo restando comunque il rispetto del limite generale come stabilito nella predetta Tabella 1;
- tiene conto, a titolo ricognitorio, delle assunzioni già legittimamente effettuate nel corso del corrente anno in attuazione del precedente piano assunzionale relativo all'anno 2021 già approvato con precedente deliberazione G.C. n. 176/2020;



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

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

- è stata elaborata tenendo conto delle esigenze rappresentate dai dirigenti in sede di singoli colloqui effettuati alla presenza 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. 57 del 25.3.2021;
- nella individuazione dei posti da ricoprire, pur tenendo conto della diffusa e consistente carenza di personale presente un po' in tutto l'organico a disposizione dei vari servizi e funzioni, si è operato con i seguenti criteri:
  - a) razionalizzare l'assetto organizzativo mediante una 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, specie per quei posti dove la professionalità specialistica acquisita dal personale interno di categoria inferiore, grazie all'esperienza maturata nel contesto normativo-contrattuale-organizzativo in cui si è sviluppata e consolidata, costituisce elemento di massima garanzia per la maggiore efficacia di copertura dei posti;
- la programmazione tiene conto delle cessazioni ad oggi certe in conseguenza delle disposizioni introdotte con il d.l. 4/2019 convertito in l. 26/2019, cessazioni che saranno certamente in aumento e ad oggi non conosciute pienamente;
- nel quadro normativo di contesto è doveroso far presente la possibilità che la presente programmazione del personale possa essere oggetto di ulteriori modifiche successive per adeguarla alla eventuale sopravvenuta situazione di contesto;
- contempla la possibilità di coprire i posti anche con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001, tenendo però conto che il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 – come peraltro specificato al



punto 2 della Circolare del 1.5.2020 – consente di superare il precedente principio della “neutralità” della mobilità volontaria rispetto al concetto di spesa di personale, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio e ne va quindi valutato l’impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni;

- tiene anche conto delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018;

nel bilancio pluriennale 2021/2022/2013, come risultante a seguito dell’approvazione da parte del C.C. della delibera di salvaguardia e assestamento (n. 74 del 29.07.2021), sono state opportunamente adeguate le risorse finanziarie necessarie all’integrale copertura del presente piano assunzionale;

inoltre, tenendo conto delle novità apportate dal d. lgs. 22.6.2017 n. 75 all’art. 6 del d. lgs. n. 165/2001 in tema di dotazione organica e delle predette linee guida formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018, con il presente piano si approva anche la consistenza della nuova dotazione organica dell’ente e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni qui programmati (contenuta nell’**allegato B**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento), dotazione organica da ultimo approvata contestualmente alla approvazione dell’ultimo aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale avvenuta con deliberazione G.C. n.176/2020;

sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 27/08/2021;

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

### **quanto sopra premesso,**

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

visto lo Statuto comunale;

visto l’art. 39 della l. n. 449/1997;

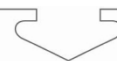
visti gli artt. 48 e 91 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

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

### **d e l i b e r a**

1 di approvare - in ragione dell’aggiornamento qui disposto - la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023 così come risultante dall’**allegato A (insieme agli allegati A1, A2 e A3)**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che sostituisce a tutti gli effetti quella approvata da ultimo con deliberazione G.C. n. 176 del 09.12.2020;

2 di precisare che la programmazione qui approvata è rispettosa delle vigenti regole assunzionali e di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, del Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro



dell'Economia e delle Finanze nonché della Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;

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

4 di dare atto che nel bilancio pluriennale 2021/2022/2013, come risultante a seguito dell'approvazione da parte del C.C. della delibera di salvaguardia e assestamento (n. 74 del 29.07.2021), sono state opportunamente adeguate le risorse finanziarie necessarie all'integrale copertura del presente piano assunzionale;

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

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

Con successiva separata votazione, all'unanimità,

### **d e l i b e r a**

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

..... omissis .....

Letto, approvato e sottoscritto.

il 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 Economico - Finanziari - Dirigente

Lista allegati alla Delibera:

Nome file	Impronta SHA-256
GM02 - Parere tecnico.pdf.p7m	56df432ebe1f8a3e53d2d5c3b623399ac611

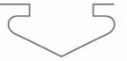


	7b75f84a3aab56afa7a8fca6ff59
allegato B programmazione personale.pdf.p7m	024fac3949ba62b69606e601d40be266091f5f97893517a5a9509b8e9cc88304
Allegato A programmazione personale.pdf.p7m	f1cc48419d87d2c5801728a3126ee2262331af811c825b3d7047cfdc43d97f7f
GM03 - Parere contabile.pdf.p7m	25b08d2b7b565428c81280cceda8cb9b4948332f44374b1f7877e9de9a66a801
Allegati A1, A2, A3 programmazione personale.pdf.p7m	00e01aa9a5423f99c1239fb54b327fc0cad7b9daffc19c1364d15d65b2e377ea



Città di Lucca

Amministrazione comunale



**Attestazione di regolarità tecnica**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 195 del 26 agosto 2021**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 176 DEL 9.12.2020 - AGGIORNAMENTO.**

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

Lucca, 26/08/2021

Il Dirigente  
Lino Paoli / ArubaPEC S.p.A.





Città di Lucca

Amministrazione comunale



**Attestazione di regolarità contabile**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 195 del 26 agosto 2021**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 176 DEL 9.12.2020 - AGGIORNAMENTO.**

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

Lucca, 26/08/2021

Il Responsabile dei Servizi Finanziari  
Lino Paoli / ArubaPEC S.p.A.



Città di Lucca

Amministrazione comunale

<b>DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 144</b>	<b>SEDUTA DEL 31/08/2021</b>
<b>OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 176 DEL 09.12.2020 - AGGIORNAMENTO.</b>	

**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, 03/09/2021

L'incaricato

CUPIDO LUIGI / ArubaPEC S.p.A.

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL  
TRIENNIO 2021, 2022 E 2023**

**1. FINALITA' E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

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

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

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

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

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

A proposito di quanto enunciato al precedente punto d) - tenuto conto di quanto disposto dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.5.2018 ("Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche") e le assunzioni previste complessivamente dal presente piano - si precisa che si procede anche alla rimodulazione della dotazione organica da ultimo approvata in occasione della approvazione dell'ultimo piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione G.C. n. 176 del 9.12.2020.

La presente programmazione tiene ovviamente conto delle novità assunzionali introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, cui sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno. Di seguito, in via sintetica, le novità:

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

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

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

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

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

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

Il presente piano, riferito al fabbisogno di personale - di ruolo e non - che impegna gli esercizi finanziari 2021, 2022 e 2023, tiene a riferimento il restante complesso delle disposizioni vigenti in tema di fabbisogno di personale e relativa acquisizione ancora vigente, complesso che può essere così sintetizzato:

1. agli enti che hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n.

122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014); sul punto si richiama comunque la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie secondo la quale, comunque, tali enti non possono superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile;

2. nel tetto al lavoro flessibile non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000, secondo quanto aggiunto dall'art. 16, comma 1-quater, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016;

Infine, in ordine al contesto normativo di riferimento, è da sottolineare che la legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020) ha riconosciuto alcune opportunità, di cui il Comune di Lucca intende avvalersi:

- la prima riguarda il potenziamento delle figure delle assistenti sociali in servizio di ruolo a livello di ambito (commi 797-801), la cui assunzione – finalizzata a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente pari a 1 a 4.000 – è coperta con contributi finanziari erogati in via strutturale da parte dello Stato; tali assunzioni – evidenziate nell'Allegato A1 – secondo la predetta normativa devono intendersi in deroga al vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della l. 296/2006;
- la seconda riguarda il potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del bonus 110% previsto dall'art. 119 del d.l. 34/2020 (commi 69-70), con oneri a carico del bilancio dello Stato, per mezzo di assunzioni a tempo determinato/parziale della durata massima di 1 anno; tali assunzioni sono evidenziate nell'Allegato A2, con utilizzo presso l'Ufficio Edilizia Privata che ha la competenza in ordine alla gestione del predetto bonus.

## **2. CONTESTO GENERALE CON RIFERIMENTO AL COMUNE DI LUCCA**

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

La politica in materia di personale portata avanti da questo Comune è stata particolarmente virtuosa rispetto ai parametri nel tempo definiti dai vari provvedimenti legislativi, come risulta dalle tabelle che seguono, che mettono in evidenza il trend storico in tema di dipendenti di ruolo in servizio nelle varie annualità nonché la dinamica della spesa di personale.

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

al 31.12.2020	509
al 31.5.2021	509

Merita sul punto evidenziare che nel tempo il Comune di Lucca ha sempre registrato una situazione particolarmente virtuosa, dal momento che il numero di dipendenti in servizio è stato sempre notevolmente al di sotto del rapporto medio dipendenti/popolazione stabilito di volta in volta con gli appositi decreti del Ministro dell'Interno.

Tale virtuosità è ancor di più messa in evidenza nella deliberazione G.C. n. 91 del 18.5.2021, con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale. Da tale ricognizione infatti non solo non emergono situazioni di eccedenze o 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 2021 approvato con deliberazione G.C. n. 57/2021.

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 sino all'annualità 2021: i dipendenti che sono cessati o che cesseranno dal servizio, a qualsiasi titolo, nel periodo sono: n. 39 nell'anno 2021, n. 13 nell'anno 2022 e n. 21 nell'anno 2023. Ma sicuramente ulteriori formalizzazioni di cessazione interverranno anche successivamente.

Anche sul fronte della spesa di personale, e della incidenza spesa di personale/spesa corrente, come messo in evidenza nella predetta deliberazione G.C. n. 91/2021, la situazione del Comune di Lucca è particolarmente virtuosa. Vengono infatti integralmente rispettati tutti i vincoli normativi di riferimento, sia con riferimento al rapporto Spesa personale/Media entrate correnti ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, sia con riferimento al Limite spesa di personale ex art. 1, c. 557, L. 296/2006.

Da tali considerazioni di carattere generale muove il presente piano assunzionale, con il quale – pur non potendo spingersi con tutte le assunzioni potenzialmente necessarie tenuto ovviamente conto anche delle limitazioni assunzionali vigenti – 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 13.

### **3. VINCOLI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO**

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

#### **a) riduzione della spesa di personale**

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

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

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

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

*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 2021-2022-2023, riportato al successivo punto 12. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

**b) tetto al lavoro flessibile**

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

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

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

Per quanto riguarda il rispetto del presente parametro si rinvia al calcolo della spesa per lavoro flessibile riferita al triennio 2021-2022-2023, riportato al successivo punto 10. Il parametro, comunque, risulta rispettato.

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

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

Il Comune di Lucca ha provveduto con l'approvazione del Piano riferito al triennio 2019-2020-2021, avvenuto con deliberazione G.C. n. 160 del 16.7.2019.

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

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



#### **4. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2021/2022/2023**

Il riepilogo è contenuto nell'Allegato A.1, dove le assunzioni a tempo indeterminato vengono distinte per tipologia di posti, modalità di copertura, previsione dei tempi di assunzione e connessa spesa a carico degli anni di singolo riferimento. Ovviamente, per l'anno 2021, alcune assunzioni già previste nella precedente programmazione approvata con deliberazione G.C. n. 176/2020 sono già state effettuate ed altre sono in corso di perfezionamento.

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

Per le specifiche di ogni anno, comprese le modalità operative utilizzate per il rispetto dei vincoli assunzionali vigenti, si rimanda ai successivi paragrafi 5 (assunzioni per l'anno 2021), 6 (assunzioni per l'anno 2022), 7 (assunzioni per l'anno 2023), 11 (verifica del rispetto dei nuovi vincoli assunzionali) e 12 (verifica della riduzione della spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006).

#### **5. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021**

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

1. Il valore soglia massimo è rappresentato per il Comune di Lucca da 27,6% (= spesa di personale / entrate correnti, come definite dall'art. 2 del Decreto).
2. Avendo approvato il nostro Comune il rendiconto dell'anno 2020 con deliberazione C.C. n. 57 del 31.5.2021, è a questo che ci si deve riferire per la verifica che il nostro valore soglia rientri nei limiti del 27,6%. Di seguito il prospetto predisposto dal competente Servizio Finanziario, con la precisazione che - come specificato al punto 1.3 della Circolare - nelle entrate correnti è stata aggiunta l'entrata da TARI, dal momento che il Comune di Lucca, a decorrere dall'anno 2016, ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, c. 668, della l. 147/2013 ed ha conseguentemente attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva. In via precauzionale, il valore è stato considerato al netto dell'IVA e calcolato - in analogia a quanto disposto per le entrate - come valore medio del triennio 2018/2019/2020.

<b>TABELLA 1 SPESA PERSONALE</b>				
<b>VOCE DA CONSIDERARE</b>	<b>IMPORTO CONSUNTIVO ANNO 2020 (U l t i m o a p p r o v a t o )</b>	<b>NOTE</b>		
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	19.623.210,83			
- <i>spesa per assunzioni eterofinanziate</i>	-196.882,00	Tit. 1 Uscita / Resp. proc. C5 vincolo EU		
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001	0,00	LAVORO INTERINALE		
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002	0,00	LSU		
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003	0,00	CO.CO.CO		
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999	0,00	ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE		
DA AGGIUNGERE SPESE PERSONALE COMANDATO PRESSO NS ENTE (rif cap 12005)	24.316,20			
DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020, ONERI ASSUNZIONI AVVIATE PRIMA DEL 20.4.2020				
<b>TOTALE</b>	<b>19.450.645,03</b>			

<b>TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI</b>				
<b>VOCE DA CONSIDERARE</b>	<b>DATO MEDIO CONSUNTIVI 2018-2019-2020 (U l t i m i t r e c o n s u n t i v i a p p r o v a t i)</b>	<b>RENDICONTO 2018</b>	<b>RENDICONTO 2019</b>	<b>RENDICONTO 2020</b>
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	<b>43.659.545,54</b>	44.207.308,91	44.663.421,57	42.107.906,13
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	<b>11.838.178,29</b>	7.051.308,44	6.344.656,01	22.118.570,43
- <i>ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterofinanziate</i>	<b>-110.002,06</b>	-51.079,00	-82.045,17	-196.882,00
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	<b>26.158.797,74</b>	26.969.311,21	29.476.378,82	22.030.703,20
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	<b>21.029.975,66</b>	21.106.138,72	21.297.849,79	20.685.938,48
<b>TOTALE</b>	<b>102.576.495,18</b>			

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

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

3. Il rapporto spesa del personale / entrate correnti riferito al Comune di Lucca e relativo al 2020 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a **19,98%**. Esso è quindi **notevolmente** al di sotto del valore soglia massimo pari a 27,6% e si possono quindi applicare le maggiori

facoltà assunzionali previste dalla disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019.

4. Tale disciplina consente, a decorrere dall'anno 2020, di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 nelle seguenti misure massime annuali: 12% nel 2021, 14% nel 2022 e 15% nel 2023, fermo restando il rispetto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti in ciascun anno, che per noi quindi non può superare il 27,6%.

#### **b) cessazioni e assunzioni anno 2021**

Di seguito, quindi, le cessazioni ad oggi conosciute (di qualsiasi natura) che interverranno nell'anno 2021 e le assunzioni programmate nello stesso anno. Si precisa che, come già operato in sede di programmazione triennale già approvata con deliberazione G.C. n. 176/2020, si provvede ad aggiungere tra le assunzioni dell'anno 2021 quelle già programmate nell'anno 2020 e previste nella precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2021/2022 approvata con deliberazione G.C. n. 154/2020 che non si sono potute perfezionare nell'anno 2020. Del resto tale "scivolamento" nell'anno 2021 delle assunzioni già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, non comporta ulteriore incremento di spesa nell'anno 2021 in quanto le relative risorse erano già state regolarmente allocate anche nell'anno 2021 nei rispettivi capitoli inerenti le retribuzioni ordinarie degli uffici di destinazione.

Si precisa inoltre che, in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette), dall'ultima denuncia riferita al personale in servizio alla data del 31.12.2020 appare una scopertura della quota d'obbligo per i disabili di 2 unità, anche se siamo ancora in attesa della conferma di detta situazione da parte del Centro per l'Impiego. Grazie all'inserimento già avvenuto in corso d'anno di n. 1 unità disabile, il presente piano contempla nel 2021 l'assunzione di cui allo stato siamo carenti per il rispetto della quota d'obbligo. Poiché è in corso di svolgimento il concorso pubblico per C amministrativo/contabile/socio-culturale, che è ripreso dopo la sospensione per la situazione emergenziale dovuta al Covid-19, alla relativa graduatoria si attingerà, applicando le riserve di legge, per la copertura della quota d'obbligo. La normativa, comunque, ammette il turn-over integrale delle cessazioni dei soggetti in questione, in deroga sia al tetto delle spese di personale sia all'obiettivo generale della riduzione della spesa di personale.

#### **Cessazioni 2021:**

<b>Cessazioni</b>	<b>Servizi e funzioni di impiego</b>	<b>Data cessazione</b>
1 C asili nido PA	Asili	1.4.2021
1 C asili nido PF	Asili	1.3.2021
1 C asili nido DBA	Asili	1.3.2021
1 C amm.vo CS	Asili	1.2.2021
1 C amm.vo CA	Servizi scolastici	1.3.2021
1 B3 amm.vo VS	Distacco Boccherini	1.9.2021
1 C vigilanza PC <i>per mobilità volontaria</i>	Polizia Municipale	3.5.2021
1 B3 amm.vo CM	CUA	1.5.2021
1 C amm.vo BA	CUA	1.6.2021

<i>per dimissioni</i>		
1 D1 amm.vo DBE	Sociale	1.8.2021
1 D1 ass. soc. DGC	Sociale	1.8.2021
1 C amm.vo BS	SUAP	1.9.2021
1 B3 amm.vo FA	Edilizia privata	1.7.2021
1 B3 tecnico GM	Orto Botanico	1.1.2021
1 B3 amm.vo M MP	Anagrafe	1.1.2021
1 C amm.vo FC	Anagrafe	26.4.2021
1 D1 amm.vo PE	Anagrafe	1.9.2021
1 B1 amm.vo BD	Anagrafe	1.12.2021
1 B3 amm.vo DDL	Protocollo	1.3.2021
1 C amm.vo PM	Protocollo	1.6.2021
1 B3 tecnico TC	Traffico	1.5.2021
1 C tecnico AA	Lavori Pubblici	1.2.2021
1 D1 tecnico FC	Lavori Pubblici	1.4.2021
1 D1 tecnico MA	Lavori Pubblici	1.12.2021
1 C amm.vo ME	Lavori Pubblici	1.3.2021
1 D1 tecnico DS	Urbanistica	1.9.2021
1 D1 tecnico VC	Urbanistica	16.11.2021
1 C amm.vo ML	Urbanistica	16.12.2021
1 C amm.vo ND	Ragioneria	1.6.2021
1 D1 amm.vo BA	Tributi	16.8.2021
1 B3 amm.vo LMT	Tributi	1.11.2021
1 B1 tecnico PR	Personale	1.8.2021
1 C amm.vo MS	Patrimonio	1.1.2021
1 D1 tecnico DL M	Patrimonio	1.6.2021
1 B1 tecnico MF	Sport	1.2.2021
1 B1 tecnico LM	Sport	1.1.2021
1 C amm.vo CF	Cultura	14.6.2021
<i>per dimissioni</i>		
1 C amm.vo BA	Segreteria	1.6.2021
1 Dirigente AG		1.12.2021

Assunzioni 2021:  
vedasi allegato A1

Per quanto riguarda la modalità di copertura dei posti sopra indicati programmati come assunzioni nell'anno 2021, si ricorda che il nuovo regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019 basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del

D. Lgs. 165/2001. Saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente.

Alle previsioni assunzionali di cui sopra, riferite all'anno 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 state ancora formalizzate dai dipendenti che ne avrebbero diritto. Le relative effettive cessazioni consentiranno le corrispondenti assunzioni nell'anno, a decorrere dalla cessazione dal servizio.

In via generale, in questa sede, si ritiene di esprimere l'indirizzo di provvedere di norma a tutte le relative sostituzioni del personale che presenterà domanda a tal fine, anche se al momento non ancora conosciute, fermo restando che nei provvedimenti che disporranno la sostituzione verrà indicato il profilo di assunzione, l'ufficio di iniziale destinazione e le relative modalità di assunzione.

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

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

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

Per quanto riguarda i **comandi**, si precisa che nel corso dell'anno 2021, ma anche a seguire per le annualità successive:

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

Inoltre si conferma che:

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

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

## **6. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022**

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

### Cessazioni 2022:

<b>Cessazioni</b>	<b>Servizi e funzioni di impiego</b>	<b>Data cessazione</b>
1 C amm.vo CA	Servizi Scolastici	1.1.2022
1 C amm.vo VL	Anagrafe	1.1.2022
1 B3 amm.vo GMP	Anagrafe	1.2.2022
1 C amm.vo MA	Anagrafe	1.4.2022
1 C amm.vo BS	Anagrafe	1.5.2022
1 B3 amm.vo AG	Turismo	1.7.2022
1 C amm.vo LP	Ambiente	1.9.2022
1 C tecnico AF	Sistemi Informativi	1.7.2022
1 C amm.vo TR	URP	1.7.2022
1 D1 tecnico AG	Edilizia Privata	1.11.2022
1 C amm.vo FL	Ragioneria	1.1.2022
1 C tecnico BM	Tributi	1.2.2022
1 D1 tecnico GM	LLPP	1.1.2022

### Assunzioni 2022:

vedasi allegato A1

Anche con riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2022, si conferma quanto già detto per l'anno 2021 a proposito delle modalità di copertura dei posti, cioè che saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente. Ciò in coerenza con il nuovo regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019 basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Vale anche per l'anno 2022 quanto già detto con riferimento all'anno 2021 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita, nonché per adesione a quota 100, anche se al momento non conosciuti.

Vale infine anche per l'anno 2022 quanto già detto con riferimento all'anno 2021 a proposito dei comandi.

## 7. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

### Cessazioni 2023:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione
1 B3 amm.vo LMA	Sociale	1.1.2023
1 D1 ass. soc. PMP	Sociale	1.8.2023
1 C amm.vo GE	Sociale	1.11.2023
1 B3 tecnico RF	LL.PP.	1.5.2023
1 D1 tecnico MA	LL.PP.	1.4.2023
1 D1 tecnico BG	LL.PP.	1.6.2023
1 D1 tecnico DM	LL.PP.	1.6.2023
1 D1 tecnico FM	LL.PP.	1.10.2023
1 B3 tecnico GGL	LL.PP.	1.10.2023
1 C amm.vo TI	Ragioneria	1.4.2023
1 D1 tecnico BD	Suap	1.4.2023
1 B1 tecnico BG	Suap	1.7.2023
1 C amm.vo TMC	Gabinetto	1.5.2023
1 D1 amm.vo FPL	Gabinetto	1.10.2023
1 B3 tecnico PM	Orto Botanico-Cultura	1.6.2023
1 D1 tecnico PE	Ambiente	1.8.2023
1 C amm.vo PO	Ambiente	1.11.2023
1 D1 tecnico DPC	Traffico	1.9.2023
1 B1 tecnico MR	Personale	1.8.2023
1 D3 amm.vo CO	Personale	1.9.2023
1 D1 vigilanza ZD	Polizia Municipale	1.6.2023

### Assunzioni 2023:

vedasi allegato A1

Anche con riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2023, si conferma quanto già detto per l'anno 2021 a proposito delle modalità di copertura dei posti, cioè che saranno i singoli provvedimenti che dispongono le assunzioni a indicare le specifiche modalità cui fare ricorso e quindi utilizzate, motivando opportunamente. Ciò in coerenza con il nuovo regime assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019 basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di superare la c.d. "neutralità" della mobilità volontaria, vigente nel regime precedente basato sul turn-over. Ciò viene precisato anche al punto 2 della Circolare 13.5.2020. Conseguentemente non risulta più necessario, in questa sede, distinguere tra il reclutamento a valere sul canale del turn-over e quello a valere sul canale della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Vale anche per l'anno 2023 quanto già detto con riferimento all'anno 2021 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita, nonché per adesione a quota 100, anche se al momento non conosciuti.

Vale infine anche per l'anno 2023 quanto già detto con riferimento all'anno 2021 a proposito dei comandi.

## **8. CONSIDERAZIONI IN ORDINE ALLA COPERTURA DEI POSTI DI QUALIFICA DIRIGENZIALE**

Merita a tale riguardo riassumere la situazione riferita alla copertura dei posti di qualifica dirigenziale e le conseguenti determinazioni già assunte, nel rispetto degli indirizzi già espressi dall'Amministrazione ed esplicitati nella precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione G.C. n. 176/2020.

Abbiamo più volte ribadito come la dotazione organica dei dirigenti dell'ente sia già di per sé contenuta (10 posti), e che sono intervenuti o interverranno le seguenti cessazioni:

- 1 dirigente nel 2017
- 4 dirigenti nel 2020 (1 da 1.2.2020, 1 da 1.11.2020, 2 da 1.12.2020)
- 1 dirigente nel 2021, da 1.12.2021.

Le valutazioni dell'Amministrazione si sono orientate sin da subito verso la scelta, dichiarata espressamente in tutti i precedenti piani assunzionali, della copertura dei posti lasciati liberi dai previsti pensionamenti, di norma, con la modalità ordinariamente prevista dal quadro normativo di riferimento, cioè il concorso pubblico, consentendo così il necessario ed indispensabile reintegro della dotazione organica con lo strumento ritenuto prioritario per la copertura dei posti dalla normativa stessa.

Stante lo scenario del tutto particolare che si apre sull'assetto dirigenziale, il ricorso ai concorsi pubblici consente di avere a disposizione un assetto stabile, impostando le selezioni 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.

Un concorso per dirigente, bandito per 1 posto con il prot. gen. n. 1969 in data 7.1.2020, si è già concluso e gli esiti finali sono stati approvati con determinazione dirigenziale n. 2051 del 23.11.2020. Tali esiti sono stati utilizzati con l'assunzione del vincitore e l'assunzione per scorrimento della graduatoria di un ulteriore posto. In tutto, quindi, sono stati assunti 2 dirigenti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2020.

L'altro concorso per dirigente, bandito a 2 posti con il prot. gen. n. 91917 del 4.8.2020, è ancora in corso di svolgimento, e sta scontando i ritardi derivanti dalla sospensione ex lege delle procedure concorsuali dovuta all'emergenza Covid-19.

Ambedue i predetti concorsi sono stati impostati prevedendo anche prove di valutazione delle predette competenze trasversali.

Allo stato, inoltre, nella considerazione che le procedure selettive di cui sopra non risultano ancora integralmente concluse, è ancora in atto n. 1 contratto dirigenziale a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, riferito alla copertura della direzione dei Servizi Economico-Finanziari (contemplato nell'Allegato A2 del presente piano).



Si precisa che, in questa fase, si continuano comunque a garantire le risorse finanziarie anche per l'ulteriore incarico ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 nel frattempo cessato (l'unità è stata infatti assunta a tempo indeterminato per scorrimento della graduatoria del primo concorso di dirigente di cui sopra si è detto), al fine di consentire all'Amministrazione eventuali determinazioni al riguardo, nel rispetto delle prerogative concesse dalla normativa vigente. Seguiranno sul punto aggiornamenti, veicolati attraverso gli strumenti e i provvedimenti che interverranno nel proseguo, in attuazione degli indirizzi forniti.

## **9. CONSIDERAZIONI IN ORDINE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI CONTEMPLATE NEL PRESENTE PIANO**

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

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

Tenendo conto di tali novità, e dato atto che – in attuazione di tale disposizione transitoria – sono state espletate specifiche procedure selettive di qualità e valore, impostate utilizzando criteri di espletamento e di valutazione dei concorrenti similari a quelli di un vero concorso pubblico (possessione del diploma di laurea, effettuazione di due prove scritte e una prova orale, limitato punteggio attribuito ai titoli di merito rispetto al punteggio delle prove, soglia elevata del punteggio da conseguire nelle prove per il superamento delle stesse, ecc.), si ritiene in questa fase di valorizzare ulteriormente tali procedure, disponendo l'utilizzazione delle graduatorie approvate cui per analogia, non esistendo una norma preclusiva al loro utilizzo per scorrimento, si ritiene applicarsi la disposizione vigente in tema di validità delle graduatorie concorsuali. Vengono pertanto coperti con tale modalità i seguenti ulteriori posti, che sono quindi previsti nell'anno 2021 nel vigente piano assunzionale, per i cui profili si registra un'oggettiva carenza, qui precisandosi che nel proseguo potranno intervenire ulteriori determinazioni:

- n. 2 posti riferiti alla progressione verticale già espletata per il profilo di “Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Polizia Municipale” (categoria giuridico-economica D1) i cui esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale n. 2275 del 12.12.2018;
- n. 4 posti riferiti alla progressione verticale già espletata per il profilo di “Esperto di fascia B per l'espletamento di attività amministrativa/contabile, socio-culturale” (categoria giuridico-economica D1) i cui esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale n. 1121 del 24.6.2019.

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

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

Conseguentemente la situazione è la seguente:

per la categoria D:

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

- posti disponibili nell'anno 2018 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 11
  - posti disponibili nell'anno 2019 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 16
  - posti disponibili nell'anno 2020 nel piano assunzionale su cui calcolare il 20%: 5
- totale 32

20% di 32 posti = 6,4 → 6 posti di cui 2 posti coperti nell'anno 2018 D1 vigilanza  
di cui 4 posti coperti nell'anno 2019 D1 amm.vo

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

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

10% di 5 = 0,5

30% di 9 = 2,7

totale 3,2 → 3 posti

- posti disponibili nell'anno 2021 nel vigente piano su cui calcolare il 30%: 15

- posti disponibili nell'anno 2022 nel vigente piano su cui calcolare il 30%: 2

17

30% di 17 = 5,1

totale 5,1 → 5 posti

totale complessivo: 3 + 5 = 8 posti

Restiamo quindi nell'ambito dei posti massimi disponibili, qui ribadendosi che nel proseguo potranno intervenire ulteriori determinazioni.

## **10. ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2021/2022/2023**

Nell'ambito delle assunzioni per lavoro flessibile, una prima previsione riguarda la copertura a tempo determinato dei posti dirigenziali ex art. 110, comma 1, del TUEL, posti che quindi si riferiscono agli incarichi deputati alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'ente, espressione peraltro dell'assetto organizzativo disposto dall'Amministrazione nell'ambito delle sue prerogative. Si richiama al riguardo quanto già detto al precedente punto 8, che qui si riassume:

1. rimane confermato 1 incarico dirigenziale a tempo determinato per la direzione del settore "Servizi Economico-Finanziari";

2. allo stato si continuano a garantire le risorse finanziarie per un ulteriore incarico nel caso in cui l'Amministrazione intenda ricorrere a tale strumento nel proseguo, vista la situazione di attuale carenza dei dirigenti in servizio (6 su una dotazione organica di 10), anche in attesa della conclusione del concorso in via di espletamento.

Con riguardo ai contratti a tempo determinato ex art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 nella dotazione organica dell'Ufficio di Gabinetto per le funzioni proprie di indirizzo e di controllo, il presente piano conferma la spesa per i contratti in essere sino al termine dell'attuale mandato del Sindaco (primavera 2022). In via previsionale e a titolo puramente cautelativo, dal momento che successivamente interverrà una nuova Amministrazione della quale allo stato non conosciamo le

intenzioni, il presente piano contempla anche le relative risorse finanziarie necessarie al mantenimento di detti contratti. Seguiranno sul punto gli aggiornamenti necessari.

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

Continuano ad essere previsti 14 tirocini extra-curricolari, i cui oneri sono a totale carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, tirocini che quindi non gravano né sul calcolo delle capacità assunzionali ex art. 33 D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, né sulla spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006, né sul tetto del lavoro flessibile ex art. 28, comma 9, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, se non per la spesa di Inail e Irap (circa € 7.000). La specifica, di modico importo finanziario, è contenuta nell'Allegato A3.

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

Si ribadisce comunque in questa sezione quanto già detto precedentemente:

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

Riepilogando, la spesa per assunzioni flessibili riferita alle annualità 2021, 2022 e 2023, come risultante dai predetti Allegati A.2 e A.3 e tenuto conto dei criteri di computo indicati al precedente punto 3, lettera b) per la verifica dell'apposito tetto, sono sotto riepilogati:

- spesa per lavoro flessibile anno 2021: € 303.676
- spesa per lavoro flessibile anno 2022: € 324.009
- spesa per lavoro flessibile anno 2023: € 324.009

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

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

Una volta definito il piano assunzionale degli anni 2021, 2022 e 2023, è necessario verificare che per ogni singola annualità:

- vincolo a): comunque il rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate correnti non superi il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17.3.2020, che per il Comune di Lucca è 27,6%;
- vincolo b): la spesa del personale non superi le percentuali di incremento della spesa di personale regi strata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso decreto, che per il Comune di Lucca sono il 12% nel 2021, il 14% nel 2022 e il 15% nel 2023.

Nel dettaglio il rispetto dei 2 vincoli.

**vincolo a):**

Nel 2021 avremo, per quanto riguarda le spese del personale, la spesa che deriva dal presente piano assunzionale. Valgono poi le seguenti precisazioni:

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

Al riguardo vale la pena di precisare che il Servizio Finanziario ha fatto presente come le entrate correnti dell'esercizio in corso, a differenza di quanto avvenuto lo scorso anno, stiano anche registrando un aumento rispetto all'esercizio precedente;

- per l'entrata da TARI si fa riferimento al dato disponibile più recente, cioè quello già riportato al precedente punto 5;
- per il valore di FCDE si fa riferimento a quanto allo stato indicato nell'ultimo rendiconto approvato (bilancio assestato 2020);
- si ribadisce che, quando i dati di cui ancora oggi non si dispone saranno invece disponibili, provvederemo ad aggiornare i calcoli che seguono.

VERIFICA RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI

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

TABELLA 1 SPESA PERSONALE				
VOCE DA CONSIDERARE	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	NOTE
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	20.914.811,00	21.660.579,00	21.430.017,00	
RIMBORSO RETRIBUZIONI PERSONALE COMANDATO C/O IL NOSTRO ENTE CAP 12005	42.921,00	43.107,00	43.107,00	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001				LAVORO INTERINALE
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002				LSU
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003				CO.CO.CO
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999				ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE
DA AGGIUNGERE ONERI RIFLESSI				NON INCLUDERE L'IRAP

- spesa per assunzioni eterofinanziate	- 338.727,00	- 434.879,00	- 65.919,00	
<b>TOTALE</b>	<b>20.619.005,00</b>	<b>21.268.807,00</b>	<b>21.407.205,00</b>	<b>0,00</b>

### TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI

VOCE DA CONSIDERARE	DATO MEDIO CONSUNTIVI 2018-2019-2020 (U l t i m i t r e c o n s u n t i v i a p p r o v a t i)	RENDICONTO 2018	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020
ENTRATE CORRENTI RELATIVE AI TITOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	<b>43.659.545,54</b>	44.207.308,91	44.663.421,57	42.107.906,13
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	<b>11.838.178,29</b>	7.051.308,44	6.344.656,01	22.118.570,43
- ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II Per assunzioni eterofinanziate	<b>-110.002,06</b>	-51.079,00	-82.045,17	-196.882,00
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	<b>26.158.797,74</b>	26.969.311,21	29.476.378,82	22.030.703,20
DA AGGIUNGERE EVENTUALE ENTRATA DA TARI NEI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER L'APPLICAZIONE DELLA TARIFFA RIFIUTI E L'HANNO ATTRIBUITA AL GESTORE	<b>21.029.975,66</b>	21.106.138,72	21.297.849,79	20.685.938,48
<b>TOTALE</b>	<b>102.576.495,18</b>			

### TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

VOCE	IMPORTO
TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI	102.576.495,18
A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2020 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO)	5.240.255,00
<b>TOTALE</b>	<b>97.336.240,18</b>

### TABELLA 4:

VOCE	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	20.619.005,00	21.268.807,00	21.407.205,00
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	97.336.240,18	97.336.240,18	97.336.240,18
<b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>	<b>21,18</b>	<b>21,85</b>	<b>21,99</b>

Come evidenziato nel prospetto precedente, in tutti gli anni di riferimento (2021, 2022, 2023) il rapporto risulta ampiamente al di sotto del valore soglia di 27,6.

#### vincolo b):

##### anno 2021

Spesa personale anno 2018:

€ 19.747.763,11

Spesa personale anno 2021 comprensiva del piano € 20.619.005,00 = + 871.241,89 = 4,41%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2021 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 4,41, mentre il massimo sarebbe 12%. Il vincolo quindi è rispettato.

##### anno 2022

Spesa personale anno 2018:

€ 19.747.763,11

Spesa personale anno 2022 comprensiva del piano € 21.268.807,00 = + 1.521.043,89 = + 7,70%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,70, mentre il massimo sarebbe 14%. Il vincolo quindi è rispettato.

##### anno 2023

Spesa personale anno 2018:

€ 19.747.763,11

Spesa personale anno 2023 comprensiva del piano € 21.407.205,00 = + 1.659.441,89 = + 8,40%

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 8,40, mentre il massimo sarebbe 15%. Il vincolo quindi è rispettato.

## **12. VERIFICA DELLA RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE ANNI 2021/2022/2023 EX ART. 1, COMMA 557, L. N. 296/2006**

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

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

### **SPESA DI PERSONALE ANNI 2021, 2022 E 2023**

	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
SPESE MACROAGGREGATO 101	19.493.587,00	20.239.355,00	20.008.793,00
SPESE MACROAGGREGATO 103			
SPESE MACROAGGREGATO 109	36.242,00	41.000,00	41.000,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	1.146.714,00	1.196.142,00	1.185.075,00
MACROAGGREGATO 110 (Fondo rinnovi CCNL)	217.451,00	278.831,00	328.831,00
FPV	1.520.266,00	1.520.266,00	1.520.266,00
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)</b>	<b>22.414.260,00</b>	<b>23.275.594,00</b>	<b>23.083.965,00</b>
<i>DI CUI</i>			
Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	40.000,00	60.000,00	60.000,00
PERSONALE NON DI RUOLO COMPRESI ONERI	401.931,00	460.830,00	447.753,00
ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO INDETERMINATO compreso Oneri	196.882,00	197.755,00	197.755,00
PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI	403.517,00	220.622,00	296.179,00
CONTRIBUTI ONERE RIPARTITO E PENSIONI	79.132,00	79.132,00	79.132,00
SPESA PER APPALTO BUONI PASTO	217.459,00	217.459,00	217.459,00
<b>COMPONENTI ESCLUSE AL FINE DEL PRINCIPIO DI RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, C. 557, L. N. 296/2006 (B)</b>			
BENEFICI CONTRATTUALI	2.632.146,63	2.653.369,13	2.656.255,29
BENEFICI CONTRATTUALI DIRIGENTI CONTRATTO 2016/2018	27.000,00	27.000,00	27.000,00
INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE	102.373,00	184.100,00	184.100,00
APPLICAZIONE ART.67 C.2 LETTERA A e B	105.178,00	105.178,00	105.178,00
BENEFICI PER IPOTESI RINNOVO CONTRATTUALE 2021/2023 DIPENDENTI E DIRIGENTI	217.451,00	278.831,00	328.831,00
PERSONALE EX ETI	66.403,80	37.038,77	38.095,75
CATEGORIE PROTETTE	826.817,14	823.687,57	789.933,12
TEMPO DETERMINATO VIGILI EX 208 CODICE DELLA STRADA	125.560,00	125.560,00	125.560,00
PERSONALE COMANDATO	42.921,00	43.107,00	43.107,00

TRASFERIMENTO DA PARTE DELLA REGIONE TOSCANA PER PASSAGGIO DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LUCCA ADDETTO AL TURISMO E ALBI TERZO SETTORE AL COMUNE DI LUCCA	598.685,00	598.685,00	598.685,00
COMPENSI FUNZIONI TECNICHE (COMPRESO ONERI)	250.000,00	250.000,00	250.000,00
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO IN-HABIT FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI	62.768,00	224.920,00	
PERSONALE TEMPO DETERMINATO ASSUNTO PER BONUS 110% RIMBORSATO DALLO STATO COMPRESO ONERI	13.077,00	13.077,00	
SPEA STRAORDINARIO ELETTORALE COMPRESO ONERI RIMBORSATO DALLO STATO			132.300,00
SPEA PER BUONI PASTO PER STRAORDINARIO ELETTORALE RIMBORSATO DALLO STATO			3.500,00
ONERI PER COMPENSO TIROCINI RIMBORSATO FONDAZIONE	66.000,00		
MAGGIOR SPEA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DA ARTT. 4 E 5 DECRETO 17.3.2020	871.241,89	1.521.043,89	1.659.441,89
<b>Totale componenti escluse</b>	<b>6.007.622,46</b>	<b>6.885.597,36</b>	<b>6.941.987,05</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPEA (A-B)</b>	<b>16.406.637,54</b>	<b>16.389.996,64</b>	<b>16.141.977,95</b>
<b>LIMITE DI SPEA - MEDIA 2011/2013</b>	<b>17.261.453,00</b>	<b>17.261.453,00</b>	<b>17.261.453,00</b>

Tale spesa, in misura previsionale, è effettivamente in riduzione per tutti gli anni 2021, 2022 e 2023 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 2021: 16.406.637,54*

*Spesa di personale anno 2022: 16.389.996,64*

*Spesa di personale anno 2023: 16.141.977,95*

### **13. MOTIVAZIONI INERENTI I POSTI DA COPRIRE CON IL PRESENTE PIANO**

Abbiamo più volte evidenziato nel presente piano come i dipendenti in servizio (= 509, compresi i dirigenti, alla data del 31.12.2020) determinino una oggettiva difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, come da tempo sottolineato dai dirigenti.

Del resto la situazione del Comune di Lucca è oggettivamente virtuosa anche sotto il profilo dell'impatto finanziario. Come sottolineato al precedente punto 11, la verifica dei nuovi vincoli assunzionali disposti con l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che porta ad un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria (rapporto tra spese di personale e entrate correnti) conferma la politica particolarmente virtuosa portata avanti dal nostro Comune negli ultimi anni, che continua ad essere tale anche con l'aggiornamento del piano assunzionale degli anni 2021, 2022 e 2023 qui approvato.

Al riguardo si sottolinea che la soglia di virtuosità per il nostro ente è considerata dalla normativa vigente nel rapporto spese di personale/media delle entrate correnti pari a 27,6%, e con il presente piano tale rapporto è pari a 21,18 nel 2021, a 21,85 nel 2022 e a 21,99 nel 2023. Il differenziale è davvero molto consistente, essendo pari ad oltre 5 punti percentuali.

Anche per ciò che riguarda il rispetto dell'incremento annuale della spesa di personale rispetto al consuntivo dell'anno 2018, siamo ampiamente al di sotto delle percentuali disposte dalla normativa: 4,41 rispetto al 12,00% previsto dalla nuova normativa per l'anno 2021, 7,70 rispetto al 14% per l'anno 2022 e 8,40 rispetto al 15% per l'anno 2023.

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

Di seguito, comunque, le proiezioni del piano al 31.12 degli anni di riferimento dal 2018 al 2023, proiezioni che tengono conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni qui programmate. Si precisa che nel numero dei dipendenti di ruolo in servizio, a decorrere dall'anno 2016, sono contabilizzati anche i dipendenti transitati dalla Provincia Lucca al nostro Comune a seguito del contestuale transito delle funzioni aggiuntive in materia di turismo e di gestione degli albi del terzo settore, al tempo pari a 16 unità.

Periodo di riferimento	N° dipendenti di ruolo in servizio
al 31.12.2018	492
al 31.12.2019	511
al 31.12.2020	509
al 31.12.2021	546
al 31.12.2022	544
al 31.12.2023	542

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

Anno di riferimento	Spesa complessiva di personale in euro (nessuna componente esclusa)
2018	22.262.801,00
2019	22.333.742,00
2020	21.909.839,00
2021	22.414.260,00
2022	23.275.594,00
2023	23.083.965,00

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

- a partire dall'annualità 2018 per i dipendenti dei livelli, e a partire dall'annualità 2021 per i dirigenti, dopo svariati anni di blocco stipendiale dovuto al mancato rinnovo dei contratti, è intervenuto un nuovo contratto con relativi benefici economici che hanno esplicitato i loro effetti sulle retribuzioni individuali e, quindi, sulla spesa complessiva di personale;
- a partire dall'annualità 2020 si è proceduto ad un adeguamento del Fondo salario accessorio dei dipendenti non dirigenti, sia in applicazione della disposizione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che stabilisce il



principio dell'invarianza del valore medio pro-capite del Fondo rispetto a quello del 2018 nel caso di aumento del personale in servizio (ipotesi che si verifica presso il nostro Ente), sia in applicazione delle nuove regole che danno titolo per riconoscere al personale i compensi per funzioni tecniche di cui alla nuova formulazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016;

- a partire dall'annualità 2022 l'incremento che si registra nell'ambito della spesa di personale è determinato ovviamente dalle nuove assunzioni disposte dal presente piano, che avvengono comunque nel pieno rispetto dei vincoli e dei tetti assunzionali, tenendo in considerazione la circostanza che le assunzioni relative all'annualità 2021 nonché molte assunzioni previste nell'ambito del piano 2020 saranno integralmente computate, a regime, solo a partire dall'anno 2022, a causa delle difficoltà riscontrate nella copertura dei posti.

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

a) **visione integrata dei servizi e conseguente razionalizzazione organizzativa:**

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

- le funzioni del turismo (sia quello a livello comunale che quello a livello sovracomunale come ereditate dalla Provincia), cultura e sport sono ora allocate in un unico centro di responsabilità, facendo capo ad una sola funzionale apicale;
- 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, Urbanistica e Traffico" sono state ricondotte pressoché tutte le funzioni di natura tecnica come ad esempio tutti i lavori pubblici riguardanti edifici, scuole, strade, ma anche il decoro urbano, i fossi e canali, il verde, ecc. cui di recente si aggiungono anche quelle del traffico, che prima erano frammentate in varie strutture di massima dimensione;
- anche tutta la tematica del suolo pubblico è stata riunificata presso un unico ufficio, il SUAP, con la conseguente riunificazione del personale che a vario titolo si occupa della competenza;
- da tempo sono ricondotte all'unico centro di responsabilità del Settore 1 "Servizi economico-Finanziari" le funzioni inerenti l'attività finanziaria e quelle inerenti la programmazione e l'acquisizione delle risorse umane, consentendo così un maggior coordinamento e monitoraggio della spesa di personale rispetto agli atti di programmazione finanziaria. Di recente, poi, nell'ambito di tale settore è stata ricollocata anche tutta l'attività di programmazione dell'attività dell'ente, riferibile al DUP, piano della performance e ai controlli (controllo di gestione, controllo strategico, controllo qualità), nonché la competenza dei Sistemi informativi. Conseguentemente il settore 1 vede ora ricomprese al suo interno tutte le funzioni di direzione e gestione delle risorse trasversali di supporto alla complessiva attività dell'ente (risorse finanziarie, risorse umane e risorse informatiche).

In tal modo si è potuto operare in una logica di razionalizzazione e di integrazione delle funzioni.

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

il presente piano si sviluppa nella logica di assicurare il reintegro dell'organico di quegli uffici che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni, registrando obiettive difficoltà a garantire i servizi e ad assicurarli mantenendo standard accettabili. Il piano tiene anche conto dei pesanti effetti che si registrano sull'organico a seguito delle 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, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali. Si precisa che ancora non sono state certamente contabilizzate tutte le cessazioni che interverranno a tale titolo per l'anno 2021, dal momento che la cosiddetta "quota 100" esplicherà i suoi effetti anche per detta annualità e che comunque coloro che hanno maturato il diritto potranno esercitarlo anche successivamente all'anno 2021. A riscontro di tale criterio, si vedano le specifiche contenute nei precedenti punti 5, 6 e 7, dove sono esplicitate le cessazioni e le nuove assunzioni riferite ad ogni ufficio.

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

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

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

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

Delle complessive assunzioni disposte per il periodo di riferimento, oltre 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, edilizia, istruzione, protocollo, traffico, tributi.

In particolare e in tale ambito, si sottolinea l'investimento che l'Amministrazione ha voluto mettere in campo sull'ufficio Edilizia Privata, dove oltre alle assunzioni già effettuate corrispondenti a 4 unità di personale e 1 dirigente nell'annualità 2020, sono previste nel vigente piano ulteriori 4 assunzioni (3 a tempo indeterminato ed una a tempo determinato) ancora da effettuare, con lo specifico intento di migliorarne la complessiva performance grazie all'apporto di risorse nuove e fresche, che si auspica possano innalzare l'efficacia dell'azione amministrativa, particolarmente attenzionata anche da parte degli stakeholders di riferimento. Contestualmente si sta procedendo anche con una riorganizzazione interna sui procedimenti in carico all'ufficio.

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

il rispetto del predetto criterio c) volto a privilegiare i servizi diretti erogati dall'Ente, permette anche con il presente piano di continuare a tener conto del principio generale di snellimento delle strutture a rilevanza e carattere interni, come peraltro anche raccomandato espressamente in passato dal Collegio dei Revisori. Già attualmente, del resto, rispetto al personale in servizio, ai servizi di staff è assegnato circa il 20% del personale, mentre ai servizi diretti circa l'80%. Il piano

qui approvato, destinando ai servizi diretti oltre l'80% delle assunzioni previste, consentirà di continuare in questo comportamento già ora attuato.

e) **mobilità interna e valorizzazione del personale:**

il piano è elaborato tenendo contestualmente conto anche di una adeguata politica di mobilità interna del personale portata avanti dall'Amministrazione, che contempla anche ipotesi di conversione professionale e di crescita interna del personale attraverso gli istituti consentiti dall'ordinamento. Tale politica tiene conto delle priorità indicate dall'Amministrazione nell'ambito dei servizi/settori da potenziare o integrare rispetto al personale assegnato nell'ambito degli obiettivi/programmi da realizzare e indicati nel piano della performance, ma anche – laddove possibile e utile – specifiche richieste avanzate dai dipendenti. Inoltre il presente piano contempla anche alcune progressioni verticali, nel rigoroso rispetto della normativa di riferimento, nella logica della valorizzazione del personale ritenuto meritevole e agli esiti di specifiche, articolate e rigorose procedure selettive.

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

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

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

Per ogni dettaglio si rimanda comunque al predetto atto deliberativo.

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

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**  
**ANNI 2021, 2022 E 2023**  
**- assunzioni di ruolo -**

Posti previsti nella programmazione e modalità di copertura	Data prevista ingresso in servizio	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2021 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2022 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2023 (con oneri)	Note
<b>ANNO 2021</b>					
3 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.4.2021 n. 2 da 1.6.2021	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al CUA già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio Di cui n. 1 già effettuata in data 1.4.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
3 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	Dal 1.6.2021	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al Sociale già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per mobilità	Dal 16.3.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale già prevista nell'anno 2020 e

					non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 16.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	Dal 1.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla PM già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo disabile per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2021	0	0	0	A copertura della quota d'obbligo, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.3.2021	0 0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 1.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.3.2021	0 0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Servizi Scolastici già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 1.3.2021

					secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 22.3.2021 n. 1 da 1.9.2021	0 0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase ai Tributi già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio Di cui n. 1 effettuata in data 22.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2021	17030			Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi Informativi (x SIT)
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 30.4.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 30.4.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 1.7.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio

					Effettuata in data 1.7.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 22.3.2021 n. 1 da 26.3.2021	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio Effettuate in data 22.3.2021 e 26.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2021	10.461	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio
2 dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2021	0	0	0	A reintegro dei dirigenti cessati nel 2020, assunzioni già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio
1 C ammvo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 1.3.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Cultura già prevista nell'anno 2020 e

					non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 1.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2021	0			Assunzione destinata in questa fase alla Cultura, con spesa già prevista in bilancio
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 1.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio
1 B3 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 dal 1.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Orto Botanico, con spesa già prevista in bilancio
2 D1 tecnici per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	n. 1 da 17.3.2021 n. 1 da 1.11.2021	32640	0	0	Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP. Di cui 1 già effettuata in data 17.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	0			Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP., con spesa già prevista in bilancio



1 D1 tecnico per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.9.2021	0			Assunzione destinata in questa fase all'Urbanistica, con spesa già prevista in bilancio
1 B3 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.2.2021	0			Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP., con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	30.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 30.6.2021
2 C tecnici o amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.3.2021 n. 1 da 1.6.2021	41.366	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al Traffico Di cui 1 già effettuata in data 1.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/ 2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	16.12.2021	0			Assunzione destinata in questa fase all'Urbanistica, con spesa già prevista in bilancio
5 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 5 dal 1.6.2021	153.832	0	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 al Patrimonio effettuata dal 31.5.2021

					1 ai Serv. Scolastici da 1.6 1 al Protocollo da 1.6 1 a Ragioneria da 1.6 1 agli Asili da 1.6
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	22.3.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP., con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 22.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/ 2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	22.3.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Protocollo, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 26.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/ 2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	16.999			Assunzione destinata in questa fase agli Asili
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al CUA, con spesa già prevista in bilancio
2 D1 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2021	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Ambiente (Progetti Europei), con

					spesa già prevista in bilancio
1 B3 amm.vo o tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	16.999	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al SUAP, con spesa già prevista in bilancio
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 22.3.2021 n. 1 da 1.8.2021	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe, con spesa già prevista in bilancio Di cui 1 già effettuata in data 22.3.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità	Dal 01.09.2021	22629	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe

equivalenti ammesse					
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	26.4.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	Dal 1.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, con spesa già prevista in bilancio
2 D1 ass. sociali per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2021	22706	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al potenziamento dei servizi sociali, in attuazione dell'art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020). Le assunzioni, finalizzate a raggiungere il rapporto di 1 a 4.000 tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente, sono coperte con contributi finanziari erogati in via strutturale da parte dello Stato pari a € 40.000 annui per le 2 unità. Le assunzioni sono in deroga al vincolo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557,

					della l. 296/ 2006.
1 D1 Educatore professionale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2021	11.353	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 C amm.vo per mobilità	17.5.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, con spesa già prevista in bilancio Effettuata in data 17.5.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale, con spesa già prevista in bilancio
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 e concluso nel 2020	1.8.2021	0	0	0	Assunzione destinata alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio Già disposta dal 1.8.2021 secondo piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 176/2020
1 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot.	15.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata alla Polizia Municipale, con spesa già prevista in bilancio

gen. n. 121736 del 13.9.2019 e concluso nel 2020					Effettuata in data 21.6.2021
2 D1 vigilanza per progressione verticale	15.6.2021	1.249	0	0	Assunzioni destinate alla Polizia Municipale con utilizzo della graduatoria della selezione già effettuata
4 D1 amm.vo per progressione verticale	15.6.2021	2.498	0	0	Assunzione destinata a uffici diversi con utilizzo della graduatoria della selezione già effettuata
1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.12.2021	0	0	0	A reintegro del dirigente cessato, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	16.8.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi, con spesa già prevista in bilancio
1 D amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	18449	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale per costituire un nucleo specializzato per la gestione dei concorsi pubblici da

					bandire, stante lo scenario delle numerose cessazioni e del necessario reintegro
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	15.6.2021	16.999	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Personale per costituire un nucleo specializzato per la gestione dei concorsi pubblici da bandire, stante lo scenario delle numerose cessazioni e del necessario reintegro
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Segreteria, con spesa già prevista in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	18307	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Avvocatura
<b>ANNO 2022</b>					
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.5.2022	0	22.706	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
6 C amm.vi	n. 1 da 1.1.2022	0	132.474	0	Assunzioni così destinate in

per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	n. 1 da 1.2.2022 n. 1 da 1.4.2022 n. 1 da 1.5.2022 n. 1 da 1.7.2022 n. 1 da 1.9.2022				questa fase: 1 a Servizi Scolastici da 1.1 1 a Anagrafe da 1.2 1 a Anagrafe da 1.4 1 a Anagrafe da 1.5 1 a URP da 1.7 1 all'Ambiente da 1.9
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022		31383		Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022		0		Assunzione destinata in questa fase ai Tributi, con spesa già prevista in bilancio
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.1.2022		34.059		Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
<b>ANNO 2023</b>					
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.1.2023 n. 1 da 1.11.2023	0	0	36.613	Assunzioni destinate in questa fase al Sociale
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2023	0	0	14.192	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
3 B tecnici per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.5.2023 n. 1 da 1.6.2023 n. 1 da 1.10.2023	0	0	44.108	Assunzioni destinate in questa fase: 1 ai LL.PP. da 1.5 1 ai LL.PP. da 1.10 1 a Orto Botanico da 1.6
4 C tecnici	n. 1 da 1.4.2023	0	0	67.995	Assunzioni destinate in



per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.6.2023 n. 1 da 1.10.2023				questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2023	0	0	23.537	Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2023	0	0	10.461	Assunzione destinata in questa fase al Personale
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.4.2023 n. 1 da 1.7.2023	0	0	39.228	Assunzioni destinate in questa fase al SUAP
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2023	0	0	14.192	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2023	0	0	5.231	Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente
1 D1 tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2023	0	0	11.353	Assunzione destinata in questa fase al Traffico
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2023	0	0	8.515	Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto x finanziamenti europei
1 D1 vigilanza per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2023	0	0	20754	Assunzione destinata alla Polizia Municipale
<b>Totale ass. 2021: 76 unità</b> <b>Totale ass. 2022: 11 unità</b> <b>Totale ass. 2023: 19 unità</b>		<b>403.517</b>	<b>220.622</b>	<b>296.179</b>	

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**  
**ANNI 2021, 2022, 2023**  
**- spesa per assunzioni a tempo determinato -**

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2021	Spesa anno 2022	Spesa anno 2023
Gabinetto del Sindaco		Incarichi in staff al Sindaco ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000	per tutto il mandato	170.486	198.449	198.449
Servizio staff C Polizia Municipale	C vigili	Progetto assunzionale stagionale finanziato con proventi sanzioni ex art. 208 Codice della Strada	n° unità e periodi sino a concorrenza della somma stanziata	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta
Ufficio Edilizia Privata <i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>	1 C tecnico part-time a 30 ore	Potenziamento degli uffici preposti all'erogazione del bonus 110% previsto dall'art. 119 del d.l. 34/2020, in attuazione dell'art. 1, commi 69-70, della legge di bilancio per l'anno 2021 (legge n. 178 del 30.12.2020). <i>L'assunzione è finanziata da parte dello Stato</i>	1.7.2021/30.6.2022	13.077	13.077	0
Settore 1 Servizi	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs.	sino al termine del	61.872	61.872	61.872

Economico-finanziari <i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>		n. 267/2000	mandato			
Settore xxx risorse comunque mantenu-te, anche se il precedente incarico è cessato, al fine di consentire all'Amministra-zione le sue prerogative <i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>	1 dirigente	Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000	sino al termine del mandato	30.936	61.872	61.872
<b>Totale</b>				<b>401.931</b>	<b>460.830</b>	<b>447.753</b>

Si precisa, come indicato nel piano, che:

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

Allegato A.3

- PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
ANNI 2021, 2022, 2023  
- - spesa per tirocini extracurriculari -

La previsione che segue comprende solo la spesa per Inail e Irap, a carico del Comune di Lucca, per l'attivazione di 14 tirocini extracurriculari, i cui restanti oneri sono a totale carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, e quindi non gravano né sulla spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006 né sul tetto al lavoro flessibile ex art. 28, comma 9, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010.

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2021	Spesa anno 2022	Spesa anno 2023
Vari uffici, come da progetti presentati e avviso in via di pubblicazione	14	Varie esigenze, come da progetti presentati e avviso in via di pubblicazione	Periodi diversi nell'anno 2021	7.630,00	0	0
<b>Totale</b>				<b>7.630,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Allegato B

### DOTAZIONE ORGANICA

1. La base di partenza è costituita dalla dotazione organica da ultimo approvata contestualmente alla approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021/2022/2023 e di cui alla deliberazione G.C. n. 176 del 9.12.2020.
2. Detta dotazione organica è aggiornata con:
  - a. le determinazioni necessarie a rendere possibile l'attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e contenuta nell'Allegato 1;
  - b. le implicazioni derivanti dall'applicazione dell'art. 12 del CCNL 21.5.2018, che stabilisce la soppressione della categoria D3 come primo accesso dall'esterno, che conseguentemente comporta di provvedere - in virtù di quanto previsto in particolare dai commi 1 e 5 dello stesso articolo - a convertire i posti lasciati vacanti di categoria giuridica D3 dai soggetti nel frattempo cessati dal servizio in categoria giuridica D1.
1. La nuova dotazione organica che si approva con il presente provvedimento è quella risultante in colonna 4 (espressa in funzione del numero dei posti distinti per profilo e categoria) e in colonna 5 (espressa in oneri finanziari teorici). Dal confronto della colonna 5 con la colonna 2 è possibile rilevare il principio di invarianza della spesa teorica rispetto all'ultima dotazione organica approvata, indicata in colonna 1.
2. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio per tutto il triennio preso in esame 2021/2022/2023, sommata a quella derivante dalle assunzioni disposte con il piano parimenti approvato con il presente provvedimento, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione sia dell'ultima dotazione organica approvata con deliberazione G.C. n. 176/2020 che della nuova dotazione organica approvata. Ciò nel rispetto delle indicazioni fornite dal punto 2.1 delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018.

COLONNA 1	COLONN A 2	COLONN A 3	COLONNA 4	COLONN A 5
Ultima dotazione organica approvata (1)	Oneri finanziari teorici massimi (2)	Posti coperti al 14.5.2021	Nuova dotazione organica (4)	Oneri finanziari della nuova dotazione organica (5)
Dirigenti posti 10	10 x 59.251 = 592.510	6 (3)	Dirigenti posti 10	10 x 59.251 = 592.510
Cat. D3 Esperto di fascia A per	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per	1 x 38.472 = 38.472

l'espletamento di attività di Vice-Comandante <b>posti 1</b>			l'espletamento di attività di Vice-Comandante <b>posti 1</b>	
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472	0	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 12</b>	12 x 38.472 = 461.664	8	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 11</b>	11 x 38.472 = 423.192
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 6</b>	6 x 38.472 = 230.832	3	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 6</b>	6 x 38.472 = 230.832
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale <b>posti 21</b>	21 x 38.472 = 807.912	16	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale <b>posti 21</b>	21 x 38.472 = 807.912
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale <b>posti 21</b>	21 x 33.568 = 704.928	20	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale <b>posti 22</b>	22 x 33.568 = 738.496
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 15</b>	15 x 33.568 = 503.520	11	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 15</b>	15 x 33.568 = 503.520
Cat. D1	41 x 33.568	39	Cat. D1	42 x 33.568

Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 41</b>	= 1.376.288		Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 42</b>	= 1.409.856
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	10 x 33.568 = 335.680	5	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	10 x 33.568 = 335.680
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale <b>posti 64</b>	64 x 33.568 = 2.148.352	53	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale <b>posti 64</b>	64 x 33.568 = 2.148.352
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi <b>posti 3</b>	3 x 33.568 = 100.704	3	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi <b>posti 3</b>	3 x 33.568 = 100.704
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale <b>posti 85</b>	85 x 30.821 = 2.619.785	72	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale <b>posti 85</b>	85 x 30.821 = 2.619.785
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 45</b>	45 x 30.821 = 1.386.945	34	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 45</b>	45 x 30.821 = 1.386.945
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 9</b>	9 x 30.821 = 277.389	7	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 9</b>	9 x 30.821 = 277.389
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido <b>posti 3</b>	3 x 30.821 = 92.463	0	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido <b>posti 3</b>	3 x 30.821 = 92.463

Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa /Contabile/ Socio- culturale <b>posti 169</b>	169 x 30.821 = 5.208.749	151	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa /Contabile/ Socio- culturale <b>posti 169</b>	169 x 30.821 = 5.208.749
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 32</b>	32 x 28.824 = 922.368	9	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 32</b>	32 x 28.824 = 922.368
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Contabile <b>posti 48</b>	48 x 28.824 = 1.383.552	24	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Contabile <b>posti 48</b>	48 x 28.824 = 1.383.552
Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 42</b>	42 x 27.389 = 1.150.338	25	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 40</b>	40 x 27.389 = 1.095.560
Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile <b>posti 24</b>	24 x 27.389 = 657.336	17	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile <b>posti 24</b>	24 x 27.389 = 657.336
Cat. A Operatore Ausiliario <b>posti 2</b>	2 x 25.839 = 51.678	2	Cat. A Operatore Ausiliario <b>posti 2</b>	2 x 25.839 = 51.678
<b>Totale posti precedente dotazione organica</b>	<b>Totale oneri finanziari teorici pre- cedente do- tazione or- ganica</b>	<b>Totale po- sti coperti al 14.5.2021</b>	<b>Totale posti nuova dotazione organica</b>	<b>Totale oneri finanziari teorici nuo- va dotazio- ne organica</b>
<b>n. 665</b>		<b>n. 507</b>	<b>n. 665</b>	<b>€ 21.102.295</b>



	€ 21.128.409			
--	-----------------	--	--	--

---

<sup>1</sup> La dotazione organica presa a base è quella approvata, da ultimo, contestualmente alla approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2021/2022/2023, con deliberazione G.C. n. 176 del 9.12.2020, ed è quella ultima risultante. Essa indica i posti di ciascun profilo professionale riferiti alla rispettiva categoria di inquadramento (A, B1, B3, C, D1, D3 e dirigenti).

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

<sup>3</sup> I posti indicati sono comprensivi di n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato in dotazione organica ex art. 110 comma 1 del TUEL in essere.

<sup>4</sup> La nuova dotazione organica è quella approvata con il presente provvedimento ed è quella che rileva ai fini dell'Allegato B del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che è da ritenersi pertanto modificato.

<sup>5</sup> La colonna mette in evidenza che le modifiche apportate alla dotazione organica rispettano il principio di invarianza della spesa teorica rispetto all'ultima dotazione organica approvata, come da colonne 1 e 2.