



## GIUNTA COMUNALE

|   |                       |
|---|-----------------------|
| DELIBERAZIONE N. 176  | SEDUTA DEL 09/12/2020 |
| OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023. |                       |

L'anno **duemilaventi** il giorno **nove** del mese di **Dicembre**, 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:

| NR | NOMINATIVO            | CARICA            | PRESENTE<br>(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  | MARCHINI CELESTINO    | Assessore         | X                        |         |
| 8  | MARTINI CHIARA        | Assessora         | X                        |         |
| 9  | RAGGHIANTI STEFANO    | Assessore         | X                        |         |
| 10 | RASPINI FRANCESCO     | Assessore         | X                        |         |

Presiede l'adunanza il Vice Sindaco, Giovanni Lemucchi

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 ed informatico 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 da solo e di non effettuare alcuna forma di registrazione e/o riproduzione audio/video/fotografica della seduta.

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



**Si da atto che prima della trattazione del primo punto all'ordine del giorno è entrato il Sindaco che ha assunto la presidenza della seduta: presenti 9; assenti 1.**

..... omissis .....

### **La Giunta Comunale**

Preso visione della proposta di deliberazione presentata dal Settore Dipartimentale 01 - Servizi Economico - Finanziari - Dirigente, U.O. 1.4 - Servizi del Personale, *“PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023.”*, così come redatta dal responsabile del procedimento e conservata in atti al fascicolo digitale;

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

#### **premesse che:**

con deliberazione G.C. n. 154 del 20.10.2020 si è provveduto di recente ad un aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2020, 2021 e 2022, in attuazione di quanto previsto dall'art. 39 della legge n. 449/1997 nonché dall'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000, aggiornamento che ha consentito di adeguare detta programmazione alle 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 solo in data 11.9.2020;

il predetto piano assunzionale riferito al triennio 2020, 2021 e 2022 tiene già conto con buona attendibilità delle assunzioni riferite al predetto triennio, facendosi riferimento alle cessazioni ad oggi conosciute e formalizzate;

è ora necessario procedere alla approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio successivo, ovvero alle annualità 2021/2022/2023, cui si provvede con il presente provvedimento che, quindi, allo stato conferma nella sostanza le determinazioni già da ultimo assunte con la citata deliberazione G.C. n. 154/2020 riferite agli anni 2021 e 2022 e inserisce il nuovo piano delle assunzioni riferite all'annualità 2023, sempre tenendo conto delle cessazioni ad oggi conosciute e formalizzate;

con la deliberazione G.C. n. 146 del 6.10.2020, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001, si è già preliminarmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberanti di personale, e da tale ricognizione non solo non emergono situazioni di eccedenze o esuberanti, ma risulta una inequivocabile e diffusa carenza di personale, confermata dalla circostanza che il personale di ruolo complessivamente in servizio alla data del 31.12.2019, rappresentato da 511 unità, continua a determinare un rapporto medio dipendenti (= n. 511) / popolazione (= residenti n. 89.802) pari a 1/176, rapporto che continua ad essere notevolmente al di sotto, e quindi molto più virtuoso, di quello fissato in 1/126 dall'ultimo decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 riferito al triennio 2017/2019 per gli enti in condizioni di dissesto;

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



assegnati alle strutture e contenuti anche nel Piano della performance 2020 approvato con deliberazione G.C. n. 92 del 30.6.2020;

la situazione risulta oggi ancor più aggravata dai recenti interventi in materia pensionistica disposti con il 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 sino all'annualità 2021, dal momento che la cosiddetta "opzione per quota 100" è al momento efficace sino a tutto il 2021, tanto che i dipendenti che cesseranno dal servizio nel triennio in questione, a qualsiasi titolo, allo stato formalizzati sono:

- n. 24 nell'anno 2021
- n. 10 nell'anno 2022
- n. 22 nell'anno 2023;

si provvede pertanto alla approvazione di una nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2021/2022/2023, 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. 154/2020;

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

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" (**= 21,11% 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 come stabilito nella predetta Tabella 1;
- è coerente con le disponibilità finanziarie già presenti nel bilancio pluriennale;

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. 92 del 30.6.2020;



- 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 recente 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, che è in corso di predisposizione da parte del Servizio Economico-Finanziario e che contestualmente sarà adottato, saranno adeguatamente previste le risorse finanziarie necessarie per sostenere il 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.154/2020;



sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 07.12.2020;

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

### quanto sopra premesso

**Visto** l'art. 39 della l. n. 449/1997;

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

**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;

**Visti** gli artt. 48 e 91 del D.lgs. n. 267/2000;

con n. 9 voti favorevoli su n. 9 presenti e votanti;

### d e l i b e r a

per tutte le motivazioni indicate in premessa che qui espressamente si richiamano:

1 di approvare 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. 154 del 20.10.2020, qui precisandosi comunque che rimane sostanzialmente confermata quella già contenuta nella predetta deliberazione G.C. n. 154/2020 limitatamente agli anni 2021 e 2022;

2 di precisare che la programmazione qui approvata è rispettosa 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, 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 precisare che nel bilancio pluriennale 2021/2022/2023, che è in corso di predisposizione da parte del Servizio Economico-Finanziario e che contestualmente sarà adottato, saranno adeguatamente previste le risorse finanziarie necessarie per sostenere il presente piano assunzionale;

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

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

01 - Settore Servizi Economico - Finanziari - Dirigente

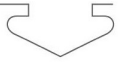
Lista allegati alla Delibera:

| Nome file  | Impronta SHA-256   |
|--|--|
| allegato A programmazione personale 2021 2023.pdf.p7m        | e2ae8e2158cdaf1aa1173d99e2a1f1fe11968d1d5dc91c55968e708df6c4b4b3 |
| All. 1_Parere tecnico.pdf.p7m                                | d8725c7320ee7478b1c844ee0a25216d95ea41dcaec0417a874152f574d0d443 |
| allegato A1_A2_A3 programmazione personale 2021 2023.pdf.p7m | 602372d24e9192b8394557f194ac62f6a0c0cad208a8ffb97e775ab1e1ca7d6f |
| All. 2_Parere contabile.pdf.p7m                              | 4d640b5e112431915a96527b0f98040dec183e7bf4bedba66bf258694699060b |
| allegato B programmazione personale 2021 2023.pdf.p7m        | 9c911325e06eece87560380f8a96f5699fbe1f969e985378f17105e20cbd43d1 |



Città di Lucca

Amministrazione comunale



|   |                       |
|---|-----------------------|
| DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 176   | SEDUTA DEL 09/12/2020 |
| OGGETTO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI<br>PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2021, 2022 E 2023. |                       |

**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, 14/12/2020

L'incaricato  
DEL BIANCO ALESSANDRO / 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 con deliberazione G.C. n. 154 del 20.10.2020.

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 la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato sino a valori massimi anch'essi definiti annualmente (dall'anno 2020 all'anno 2024), e fermo restando il rispetto del valore soglia;
- c tali novità si applicano a decorrere dal 20.4.2020;
- d per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare i risparmi delle facoltà assunzionali dei 5 anni precedenti all'anno 2020, sempre fermo restando il rispetto del valore soglia;
- f 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;
- g 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. “eterofinanziate”): in sostanza la spesa e la corrispondente entrata non va contabilizzata nel calcolo che stabilisce il rapporto soglia tra spesa di personale e entrate correnti;
- h 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 è il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014), se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale di cui al precedente punto b;
- i 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. per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate prima del 20.4.2020 il turn-over è quello fissato dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito in l. 114/2014: 100% dei risparmi per cessazioni avvenute nell'anno precedente;
2. 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;
3. nel tetto al lavoro flessibile non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000, secondo quanto aggiunto dall'art. 16, comma 1-quater, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016.

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

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

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

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

Merita sul punto evidenziare che nel tempo il Comune di Lucca ha sempre registrato una situazione particolarmente virtuosa, dal momento che il numero di dipendenti in servizio è stato sempre notevolmente al di sotto del rapporto medio dipendenti/popolazione stabilito con l'ultimo apposito decreto del Ministro dell'Interno. Al riguardo anche il personale di ruolo in servizio alla data del 31.12.2019, rappresentato da 511 unità, continua a determinare un rapporto medio dipendenti (= n. 511) /popolazione (= residenti n. 89.802) pari a 1/176, rapporto che continua ad essere notevolmente al di sotto, e quindi molto più virtuoso, di quello fissato in 1/126 dal decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017. In sostanza, tenendo infatti conto del rapporto fissato da tale decreto nella infausta situazione di potenziale dissesto, l'organico a disposizione del Comune di Lucca sarebbe garantito comunque nel numero di 711 unità, a fronte delle 511 in servizio alla data del 31.12.2019. Il differenziale è obiettivamente notevole, e mette in evidenza le oggettive difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, che da tempo i dirigenti sottolineano, tenuto anche conto della pianificazione pluriennale delle attività e della performance, approvata con riferimento all'anno 2020 con deliberazione G.C. n. 92 del 30.6.2020.

Ciò è stato opportunamente messo in evidenza nella deliberazione G.C. n. 146 del 6.10.2020, 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 2020 approvato con deliberazione G.C. n. 92/2020.

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. 23 nell'anno 2021, n. 10 nell'anno 2022 e n. 22 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. 146/2020, la situazione del Comune di Lucca è particolarmente virtuosa:

| Parametri   | 2014       | 2015       | 2016              | 2017              | 2018                  | 2019                  |
|---|------------|------------|-------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Spesa complessiva di personale in euro (nessuna componente esclusa) | 20.328.959 | 20.307.801 | 21.454.700<br>(1) | 20.356.625<br>(1) | 22.262.801<br>(1) (2) | 22.333.742<br>(1) (2) |
| % di incidenza spesa di personale/spesa corrente                    | 20,94      | 20,63%     | 22,77<br>(3)      | 22,30<br>(3)      | 25,61<br>(3) (4)      | 26,00<br>(3) (4)      |

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

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).

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

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

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.

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 2019 (e non ancora quello dell'anno 2020), è al primo che ci si deve riferire per la verifica che il nostro valore soglia rientri nei limiti del 27,6%. Il prospetto che segue è quindi quello già contenuto al medesimo punto 5 dell'ultimo piano assunzionale approvato con la più volte citata deliberazione G.C. n. 154/2020. 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 2017/2018/2019.

| <b>TABELLA 1 SPESA PERSONALE</b>   |  |  |
|--|--|--|
| <b>VOCE DA CONSIDERARE</b>   | <b>IMPORTO CONSUNTIVO ANNO 2019 (Ultimo approvato)</b> | <b>NOTE</b>  |
| MACRO AGGREGATO<br>BDAP U.1.01.00.00.000   | 19.838.464,89  |  |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.001                                    | 0,00   | LAVORO INTERINALE  |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.002                                    | 0,00   | LSU  |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.003                                    | 0,00   | CO.CO.CO   |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.999                                    | 0,00   | ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE  |
| DA AGGIUNGERE SPESE PERSONALE<br>COMANDATO PRESSO NS ENTE (rif cap 12005)        | 52.952,63  | PERSONALE DI ALTRE AMMINISTRAZIONI<br>COMANDATO PRESSO IL COMUNE DI<br>LUCCA |
| DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020,<br>ONERI ASSUNZIONI AVVIATE PRIMA<br>DEL 20.4.2020 |  |  |
| <b>TOTALE</b>  | <b>19.891.417,52</b>                                   |  |

| <b>TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI</b> |   |                        |                        |                        |
|-----------------------------------|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| <b>VOCE DA CONSIDERARE</b>        | <b>DATO MEDIO CONSUNTIVI 2017-2018-2019 (Ultimi tre consuntivi approvati)</b> | <b>RENDICONTO 2017</b> | <b>RENDICONTO 2018</b> | <b>RENDICONTO 2019</b> |
| ENTRATE CORRENTI<br>RELATIVE      |   |                        |                        |                        |

|                                     |                       |               |               |               |
|-------------------------------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| AI TITOLI I, II E III:              |                       |               |               |               |
| ACCERTAMENTI ENTRATE<br>TITOLO I,   | <b>44.333.656,54</b>  | 44.130.239,14 | 44.207.308,91 | 44.663.421,57 |
| ACCERTAMENTI ENTRATE<br>TITOLO II,  | <b>8.130.427,02</b>   | 10.995.316,60 | 7.051.308,44  | 6.344.656,01  |
| ACCERTAMENTI ENTRATE<br>TITOLO III, | <b>27.767.003,62</b>  | 26.855.320,84 | 26.969.311,21 | 29.476.378,82 |
| DA AGGIUNGERE TARI                  | <b>20.719.136,61</b>  | 19.852.196,52 | 21.017.686,19 | 21287527,13   |
| <b>TOTALE</b>                       | <b>100.950.223,79</b> |               |               |               |

### TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE

| VOCE  | IMPORTO              |
|---|----------------------|
| TOTALE TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI                                     | 100.950.223,79       |
| A DETRARRE FCDE BILANCIO ASSESTATO 2019 (ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO) | 6.727.871,00         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>94.222.352,79</b> |

| TABELLA 4:   | 2019          |
|--|---------------|
| Spesa del personale ente<br>(totale tabella 1)           | 19.891.417,52 |
| Entrate correnti al netto del FCDE<br>(totale tabella 3) | 94.222.352,79 |
| <b>Rapporto spesa del personale / entrate correnti</b>   | <b>21,11</b>  |

- Il rapporto spesa del personale / entrate correnti riferito al Comune di Lucca e relativo al 2019 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a **21,11%**. 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 nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019.
- Tale nuova 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 si provvede ad aggiungere tra le assunzioni dell'anno 2021 quelle già programmate nell'anno 2020 e previste nell'ultima 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. Ciò è consentito dall'art. 5, comma 2, del Decreto 17.3.2020, che consente difatti di utilizzare "i resti" delle facoltà assunzionali riferiti al quinquennio precedente. 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) il presente piano contempla nel 2021 le assunzioni riferite alla categoria dei disabili già previste nel 2020 e che ancora non si sono perfezionate, dal momento che dall'ultima denuncia riferita al personale in servizio alla data del 31.12.2019 appare una scopertura della quota d'obbligo di 2 unità, ma siamo ancora in attesa della conferma di detta situazione da parte del Centro per l'Impiego. 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 CM     | CUA                                  | 1.5.2021               |
| 1 D1 ass. soc. DGC | Sociale                              | 1.12.2021              |
| 1 B3 tecnico GM    | Orto Botanico                        | 1.1.2021               |
| 1 B3 amm.vo M MP   | Anagrafe                             | 1.1.2021               |
| 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 VC    | Urbanistica                          | 16.11.2021             |
| 1 C amm.vo ND      | Ragioneria                           | 1.6.2021               |
| 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 Dirigente AG     |                                      | 1.12.2021              |

#### Assunzioni 2021:

| <b>Assunzioni 2021</b>   | <b>Data presunta di assunzione</b> | <b>Note</b>   |
|--|------------------------------------|---|
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | Assunzioni destinate in questa fase al CUA già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio     |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | 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   | 1.1.2021                           | Assunzione destinata in questa fase al Sociale  |



|   |                                      |   |
|---|--------------------------------------|---|
| per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse (mobilità)                              |                                      | già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase alla PM già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio                                  |
| 2 C tecnici per progressione verticale  | 1.1.2021                             | Progressione già prevista nell'anno 2020, che presumibilmente non si riuscirà a perfezionare in tale anno, con spesa già prevista in bilancio                   |
| 2 B1 disabili per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                           | 1.1.2021                             | Assunzioni già previste nell'anno 2020 e non perfezionate a copertura della quota d'obbligo, con spesa già prevista in bilancio                                 |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase al Personale già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase ai Servizi Scolastici, già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio                   |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzioni destinate in questa fase ai Tributi già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                               |
| 1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                             | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                             | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con <i>spesa finanziata per almeno 3 anni da fondi europei</i> |
| 3 dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                             | 1.1.2021                             | A reintegro dei dirigenti cessati nel 2020 assunzioni già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                        |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | Assunzioni destinate in questa fase alla Cultura già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                              | 1.1.2021                             | 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                            | 1.1.2021                             | Assunzione destinata in questa fase all'Orto Botanico<br>Spesa già in bilancio  |
| 2 C tecnici o amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                    | n. 1 da 1.2.2021<br>n. 1 da 1.4.2021 | Assunzioni destinate in questa fase al Traffico   |
| 1 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e | 1.8.2021                             | Assunzione destinata alla Polizia Municipale  |

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
| Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 e concluso nel 2020                       |                                      |  |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | n. 1 da 1.6.2021<br>n. 1 da 1.3.2021 | Assunzioni destinate in questa fase al Protocollo  |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.8.2021                             | Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe   |
| 2 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 concluso | 1.11.2021                            | Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.3.2021                             | Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.3.2021                             | Assunzione destinata, in questa fase, ai Servizi Scolastici  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.2.2021                             | Assunzione destinata in questa fase agli Asili   |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.2.2021                             | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente (Progetti europei) e finanziata con risorse dei fondi europei per almeno 3 anni |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.6.2021                             | Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | da 1.1.2021                          | Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio  |
| 1 D1 tecnico per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 concluso | 1.6.2021                             | Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio  |
| 1 D1 ass.sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse           | 1.12.2021                            | Assunzione destinata in questa fase al Sociale   |
| 1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                | 1.12.2021                            | A reintegro del dirigente collocato a riposo   |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.5.2021                             | Assunzione destinata in questa fase al Sociale   |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse                 | 1.5.2021                             | Assunzione destinata in questa fase al CUA   |

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 o che matureranno tale diritto nel proseguo. 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.

### 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 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 D3 amm.vo PE    | Anagrafe                             | 1.7.2022               |
| 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. TR       | URP                                  | 1.7.2022               |
| 1 D1 tecnico AG   | Edilizia Privata                     | 1.11.2022              |

### Assunzioni 2022:

| <b>Assunzioni 2022</b>   | <b>Data presunta di assunzione</b>                       | <b>Note</b>  |
|--|--|--|
| 1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse                | 1.1.2022   | Assunzione destinata in questa fase ai Servizi Scolastici        |
| 1 D1 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse               | 1.7.2022   | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe                 |
| 3 C amm.vi per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse                | n. 1 da 1.2.2022<br>n. 1 da 1.4.2022<br>n. 1 da 1.5.2022 | Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe                 |
| 1 B3 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse               | 1.7.2022   | Assunzione destinata in questa fase al Turismo                   |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse                | 1.9.2022   | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente                 |
| 1 C tecnico o informatico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse | 1.7.2022   | Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi Informativi (SIT) |

|   |          |  |
|---|----------|--|
| 1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse   | 1.7.2022 | Assunzione destinata in questa fase all'URP              |
| 1 D1 tecnico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse | 1.5.2022 | Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata |

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, anche se al momento non conosciuti.

## **7. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**

Cessazioni 2023:

| <b>Cessazioni</b>        | <b>Servizi e funzioni di impiego</b> | <b>Data cessazione</b> |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| 1 B3 amm.vo LMA          | Sociale                              | 1.1.2023               |
| 1 D1 assist. sociale PMP | Sociale                              | 1.8.2023               |
| 1 C amm.vo GE            | Sociale                              | 1.11.2023              |
| 1 B3 tecnico RF          | LL.PP.                               | 1.2.2023               |
| 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 ML            | Urbanistica                          | 1.6.2023               |
| 1 C amm.vo TI            | Ragioneria                           | 1.4.2023               |
| 1 D1 amm.vo BA           | Tributi                              | 1.11.2023              |
| 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 D3 amm.vo CO    | Personale          | 1.9.2023 |
| 1 D1 vigilanza ZD | Polizia Municipale | 1.3.2023 |

Assunzioni 2023:

| <b>Assunzioni 2023</b>  | <b>Data presunta di assunzione</b>                      | <b>Note</b>   |
|---|---|---|
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | n. 1 da 1.1.2023<br>n. 1 da 1.11.23                     | Assunzioni destinate in questa fase al Sociale      |
| 1 D1 ass. sociale<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse | 1.8.2023  | Assunzione destinata in questa fase al Sociale      |
| 2 B tecnici<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse       | n. 1 da 1.2.2023<br>n. 1 da 1.10.23                     | Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.       |
| 4 C tecnici<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse       | n. 1 da 1.4.2023<br>n. 2 da 1.6.2023<br>n. 1 da 1.10.23 | Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.       |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | 1.6.2023  | Assunzione destinata in questa fase all'Urbanistica |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | 1.4.2023  | Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | 1.9.2023  | Assunzione destinata in questa fase al Personale    |
| 1 D1 amm.vo<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse       | 1.11.2023   | Assunzione destinata in questa fase ai Tributi      |
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | n. 1 da 1.4.2023<br>n. 1 da 1.7.2023                    | Assunzioni destinate in questa fase al SUAP         |
| 1 D1 tecnico<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse      | 1.8.2023  | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente    |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse        | 1.11.2023   | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente    |
| 1 B tecnico   | 1.6.2023  | Assunzione destinata in questa fase all'Orto        |

|   |           |  |
|---|-----------|--|
| per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse                |           | Botanico   |
| 1 D1 tecnico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse   | 1.9.2023  | Assunzione destinata in questa fase al Traffico  |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse     | 1.10.2023 | Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto |
| 1 D1 vigilanza per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse | 1.3.2023  | Assunzione destinata alla Polizia Municipale     |

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

Merita a tale riguardo ripercorrere gli indirizzi sin qui espressi dall'Amministrazione, e le conseguenti determinazioni già assunte, prendendo a base tutte le considerazioni espresse al riguardo nell'ultima programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione G.C. n. 154/2020. Tali indirizzi vanno comunque aggiornati, per adeguarli alla situazione di contesto oggi presente e di seguito rappresentata.

La dotazione organica dei dirigenti dell'ente è già di per sé contenuta (10 posti), e 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.

Sono stati al riguardo già banditi 2 concorsi pubblici (prot. gen. n. 1969 del 7.1.2020 per 1 posto e prot. gen. n. 91917 del 4.8.2020 per 2 posti). Il primo si è concluso e gli esiti sono stati approvati con determinazione dirigenziale n. 2051 del 23.11.2020, mentre il secondo è in via di espletamento ma le relative procedure selettive sono sospese in ragione di quanto previsto, da ultimo, dall'art. 1, comma 9, lettera z), del DPCM 3.11.2020 per l'emergenza Covid-19 in atto. Ambedue i predetti concorsi sono stati impostati prevedendo anche prove di valutazione delle predette competenze trasversali.

Nella considerazione che tali concorsi necessitavano di opportuni tempi di definizione, è apparso contestualmente sensato e necessario poter nel frattempo contare sino al termine del mandato del Sindaco (primavera 2022) sull'apporto dei due incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 in corso (uno per la copertura della direzione del Servizi Economico-Finanziari e uno per la direzione del Settore Lavori Pubblici e Urbanistica), continuando oggettivamente a permanere le esigenze alla base del loro rinnovo disposto con l'insediamento del

secondo mandato del Sindaco. Ciò è già avvenuto attuando gli specifici indirizzi formulati dall'Amministrazione con deliberazione G.C. n. 43 del 3.3.2020.

Si consideri, quindi, che all'1.12.2020 i dirigenti in servizio su cui poter contare per coprire le funzioni di direzione di tutti i servizi comunali sono in numero di 3 a tempo indeterminato, cui si aggiungono i 2 a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, ovvero il 50% della dotazione organica prevista. L'ingresso in servizio del dirigente vincitore del primo concorso pubblico concluso è previsto nella seconda metà del mese di dicembre 2020.

Tenendo conto del predetto scenario e della considerazione che il 2° classificato di tale ultimo concorso pubblico è il medesimo soggetto che ha in corso l'incarico dirigenziale a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 per la direzione del Settore Lavori Pubblici e Urbanistica di cui sopra si è detto, l'indirizzo che l'Amministrazione ritiene di dare agli uffici competenti è quello di ricoprire sin da subito 2 posti dirigenziali utilizzando gli esiti finali di detto concorso. Ciò in ragione dei seguenti elementi di valutazione:

- l'indirizzo più volte espresso, anche in precedenti atti, è quello di procedere alla copertura dei posti con la modalità ordinariamente prevista dal quadro normativo di riferimento, cioè il concorso pubblico;
- l'esigenza di assumere a tempo indeterminato un ulteriore dirigente è obiettivamente valutabile, facendosi riferimento sia alla situazione di organico sopra rappresentata che alle funzioni dirigenziali previste nell'attuale struttura organizzativa; detta esigenza ha quindi come finalità quella di garantire le esigenze primarie di funzionalità degli uffici, e, perciò, di essere servente al principio di buon andamento;
- la circostanza che il numero dei dirigenti che risulteranno in servizio di qui a breve sia oggettivamente insufficiente a presidiare tutte le strutture di massima dimensione dell'ente è poi da mettere in correlazione con il generale principio del *favor* riconosciuto dall'ordinamento per l'utilizzo degli idonei presenti nelle graduatorie dei concorsi pubblici valide ed efficaci;
- il 2° classificato nel concorso in questione ha una qualificazione professionale di natura tecnica, con laurea in ingegneria e non vi sono altri dirigenti in servizio in possesso di tale qualificazione professionale, ragione per cui è oggettiva l'esigenza di ricoprire un posto dirigenziale di detta natura per le esigenze di buon andamento dell'ente;
- l'ulteriore posto è vacante e disponibile nella dotazione organica dirigenziale dell'ente, e la sua copertura - attingendo alla predetta graduatoria - non necessita di ulteriori risorse finanziarie a carico del bilancio, dal momento che le stesse sono ivi già regolarmente allocate.

Pertanto, l'indirizzo che l'Amministrazione intende formulare, alla luce delle considerazioni suesposte, è quello di utilizzare la graduatoria del primo concorso pubblico già giunto a conclusione per la copertura non solo di un posto da parte del vincitore dello stesso, ma anche di un ulteriore posto. A tale specifico indirizzo seguiranno le conseguenti determinazioni da parte del competente ufficio, che da un punto di vista tecnico ne valuterà, nello specifico, la concreta e legittima fattibilità.

## **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. Dette progressioni risultano confermate anche nell'ultimo piano assunzionale relativo agli anni 2020/2021/2022 approvato da ultimo con la più volte citata deliberazione G.C. n. 154/2020.

Per le modalità di calcolo si rinvia alla specifica sezione del piano approvato con la deliberazione G.C. n. 266/2019.

Esse riguardano:

- 2 posti con profilo D1 vigilanza, la cui progressione verticale è stata prevista e effettuata nell'anno 2018, con la copertura dei relativi posti,



- 4 posti con profilo D1 amm.vo, la cui progressione verticale è stata prevista e effettuata nell'anno 2019, con la copertura dei relativi posti,
- 2 posti con profilo C amm.vo, previsti nel 2019 e confermati nel 2020, la cui procedura si perfezionerà presumibilmente nell'anno 2020,
- 2 posti con profilo C tecnico, previsti nel 2019, ma la procedura è ancora in corso e si perfezionerà presumibilmente nell'anno 2021.

#### **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. Il presente piano tiene ovviamente conto delle determinazioni già assunte con deliberazione G.C. n. 43 del 3.3.2020 con riferimento alla proroga dei 2 incarichi dirigenziali, uno per la direzione del settore "Servizi Economico-Finanziari" e uno per la direzione del settore "Lavori Pubblici e Urbanistica" sino al termine del mandato del Sindaco (primavera 2022). Pur tenendo conto degli indirizzi espressi al precedente punto 8 in ordine alla copertura dei posti dirigenziali, in questa fase si continuano a garantire le risorse finanziarie per ambedue gli incarichi. Seguiranno sul punto aggiornamenti, veicolati attraverso gli strumenti e i provvedimenti che interverranno nel proseguo, in attuazione degli indirizzi forniti.

Anche 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 né - allo stato - tirocini extra-curricolari.

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

Si ribadisce comunque in questa sezione quanto già detto precedentemente:

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

Si precisa che è prevista l'attivazione di 14 tirocini extra-curricolari i cui oneri sono a carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca e che, quindi, sono comunque esclusi dal letto al lavoro flessibile e dalla spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006. Rimangono a carico dell'Ente solo i corrispondenti oneri per Inail e Irap. La specifica, di modico importo finanziario, è contenuta nell'Allegato A3.

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

- spesa per lavoro flessibile anno 2021: € 302.378
- spesa per lavoro flessibile anno 2022: € 324.009
- spesa per lavoro flessibile anno 2023: € 324.009

Continua pertanto ad essere 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 registrata 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 2020, si ritiene doversi far riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2019, 2018 e 2017), 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 2020, 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 non dovrebbero subire rilevanti scostamenti rispetto all'esercizio precedente. Le rilevanti minori entrate derivanti dagli effetti delle misure di contenimento della pandemia in corso hanno infatti trovato ristoro (almeno in misura significativa) nelle risorse statali compensative;
- con riferimento alla novità introdotta con l'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 104 del 14.8.2020 convertito in l. 126 del 13.10.2020 secondo la quale, a decorrere dall'annualità 2021, si stabilisce in sostanza la sterilizzazione, ai fini della determinazione delle nuove capacità assunzionali in parola, delle spese finanziate da altri soggetti e dirette a sostenere le assunzioni di personale (cd. "eterofinanziate") nel senso che la spesa e la corrispondente entrata non va contabilizzata nel calcolo che stabilisce il rapporto soglia tra spesa di personale e entrate correnti, è da precisare che la situazione di contesto per il Comune è così virtuosa che, allo stato, tale sterilizzazione non viene computata nel calcolo dei relativi parametri;
- per l'entrata da TARI si fa riferimento al dato disponibile più recente, cioè quello già riportato al precedente punto 5;
- per il valore di FCDE si fa riferimento a quanto allo stato indicato nell'ultimo rendiconto approvato (bilancio assestato 2019);
- 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)

| <b>TABELLA 1 SPESA PERSONALE</b>   |                        |                        |                        |                                     |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| <b>VOCE DA CONSIDERARE</b>   | <b>PREVISIONE 2021</b> | <b>PREVISIONE 2022</b> | <b>PREVISIONE 2023</b> | <b>NOTE</b>                         |
| MACRO AGGREGATO<br>BDAP U.1.01.00.00.000   | 20.972.307,00          | 21.255.812,00          | 21.150.941,00          |                                     |
| RIMBORSO RETRIBUZIONI<br>PERSONALE COMANDATO C/O IL<br>NOSTRO ENTE<br>CAP 12005  | 26.242,00              | 26.000,00              | 26.000,00              |                                     |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.001                                    |                        |                        |                        | LAVORO<br>INTERINALE                |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.002                                    |                        |                        |                        | LSU                                 |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.003                                    |                        |                        |                        | CO.CO.CO                            |
| DA AGGIUNGERE<br>CODICE SPESA U1.03.02.12.999                                    |                        |                        |                        | ALTRE FORME<br>LAVORO<br>FLESSIBILE |
| DA AGGIUNGERE<br>ONERI RIFLESSI  |                        |                        |                        | NON<br>INCLUDERE<br>L'IRAP          |
| DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020,<br>ONERI ASSUNZIONI AVVIATE<br>PRIMA DEL 20.4.2020 |                        |                        |                        |                                     |
| <b>TOTALE</b>  | <b>20.998.549,00</b>   | <b>21.281.812,00</b>   | <b>21.176.941,00</b>   |                                     |

| <b>TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI</b>                   |   |             |                            |                            |                            |
|---|---|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>VOCE DA CONSIDERARE</b>                          | <b>DATO MEDIO<br/>CONSUNTIVI<br/>2017-2018-2019<br/>(Ultimi tre<br/>consuntivi approvati)</b> | <b>NOTE</b> | <b>RENDICONTO<br/>2017</b> | <b>RENDICONTO<br/>2018</b> | <b>RENDICONTO<br/>2019</b> |
| ENTRATE CORRENTI RELATIVE<br>AI TITOLI I, II E III: |   |             |                            |                            |                            |
| ENTRATE TITOLO I,                                   | 44.333.656,54   |             | 44.130.239,14              | 44.207.308,91              | 44.663.421,57              |
| ENTRATE TITOLO II,                                  | 8.130.427,02  |             | 10.995.316,60              | 7.051.308,44               | 6.344.656,01               |
| ENTRATE TITOLO III,                                 | 27.767.003,62   |             | 26.855.320,84              | 26.969.311,21              | 29.476.378,82              |
| DA AGGIUNGERE TARI                                  | 20.719.136,61   |             | 19.852.196,52              | 21.017.686,19              | 21.287.527,13              |
| <b>TOTALE</b>                                       | <b>100.950.223,79</b>   |             |                            |                            |                            |

| <b>TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>                             |                      |             |
|---|----------------------|-------------|
| <b>VOCE</b>   | <b>IMPORTO</b>       | <b>NOTE</b> |
| TOTALE TABELLA 2 ENTRATE<br>CORRENTI  | 100.950.223,79       |             |
| A DETRARRE FCDE BILANCIO<br>ASSESTATO 2019 (ULTIMO<br>CONSUNTIVO APPROVATO) | 6.727.871,00         |             |
| <b>TOTALE</b>   | <b>94.222.352,79</b> |             |

| <b>TABELLA 4:</b>  |                  |                  |                  |
|--|------------------|------------------|------------------|
| <b>VOCE</b>  | <b>ANNO 2021</b> | <b>ANNO 2022</b> | <b>ANNO 2023</b> |
| Spesa del personale ente<br>(totale tabella 1)             | 20.998.549,00    | 21.281.812,00    | 21.176.941,00    |
| Entrate correnti al netto del FCDE<br>(totale tabella 3)   | 94.222.352,79    | 94.222.352,79    | 94.222.352,79    |
| <b>Rapporto spesa del personale /<br/>entrate correnti</b> | <b>22,29</b>     | <b>22,59</b>     | <b>22,48</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 € 20.998.459,00 = + 1.250.785,89 = **+ 6,33**  
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2021 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 6,33, 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 € 21.281.812,00 = + 1.534.048,89 = **+ 7,77%**  
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,77, 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 € 21.176.941,00 = + 1.429.177,89 = **+ 7,24%**  
 La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 7,24, mentre il massimo sarebbe 15%. Il vincolo quindi è rispettato.

**12. VERIFICA DELLA RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE ANNI 2020/2021/2022 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> |
|---|------------------|------------------|------------------|
| SPESA MACROAGGREGATO 101                | 19.555.583,00    | 19.767.488,00    | 19.767.217,00    |
| ONERI PER COMPENSO TIROCINI             | 33.000,00        |                  |                  |
| SPESA MACROAGGREGATO 103                |                  |                  |                  |
| SPESA MACROAGGREGATO 109                | 26.242,00        | 26.000,00        | 26.000,00        |
| IRAP MACROAGGREGATO 102                 | 1.156.374,00     | 1.164.007,00     | 1.167.282,00     |
| MACROAGGREGATO 110 (Fondo rinnovi CCNL) | 217.451,00       | 278.831,00       | 328.831,00       |
| FPV                                     | 1.480.216,00     | 1.480.216,00     | 1.480.216,00     |
|   |                  |                  |                  |

|   |                      |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)</b>  | <b>22.468.866,00</b> | <b>22.716.542,00</b> | <b>22.769.546,00</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                  | 60.000,00            | 60.000,00            | 60.000,00            |
| PERSONALE NON DI RUOLO COMPRESI ONERI   | 414.548,00           | 442.511,00           | 442.511,00           |
| ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO <b>INDETERMINATO</b> compreso Oneri  | 196.882,00           | 197.755,00           | 197.755,00           |
| PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI   | 233.262,00           | 241.454,00           | 338.355,00           |
|   |                      |                      |                      |
| 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 (COMPRESI 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           | 224.920,00           |
| ONERI PER COMPENSO TIROCINI RIMBORSATO FONDAZIONE   | 33.000,00            |                      |                      |
|   |                      |                      |                      |
| MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DA ARTT. 4 E 5 DECRETO 17.3.2020   | 1.250.785,89         | 1.534.048,89         | 1.429.177,89         |
|   |                      |                      |                      |
| <b>Totale componenti escluse</b>  | <b>6.341.089,46</b>  | <b>6.885.525,36</b>  | <b>6.800.843,05</b>  |
|   |                      |                      |                      |
| <b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)</b>   | <b>16.127.776,54</b> | <b>15.831.016,64</b> | <b>15.968.702,95</b> |
|   |                      |                      |                      |
| <b>LIMITE DI SPESA - 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: 16.127.776,54*  
*Spesa di personale anno 2022: 15.831.016,64*  
*Spesa di personale anno 2023: 15.968.702,95*

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

Abbiamo più volte evidenziato nel presente piano come i dipendenti in servizio (= 511, compresi i dirigenti, alla data del 31.12.2019) determinino una oggettiva difficoltà a garantire i servizi con standard adeguati, come da tempo sottolineato dai dirigenti.

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

La situazione del Comune di Lucca è oggettivamente virtuosa anche sotto il profilo dell'impatto finanziario. 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 il piano assunzionale degli anni 2020, 2021 e 2022 qui approvato.

Al riguardo si sottolinea che la soglia di virtuosità per il nostro ente è considerata dalla nuova normativa nel rapporto spese di personale/media delle entrate correnti pari a 27,6%, e con il presente piano tale rapporto è pari a 22.29 nel 2021, a 22.59 nel 2022 e a 22.48 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: 6.33 rispetto al 12.00 previsto dalla nuova normativa per l'anno 2021, 7.77 rispetto al 14 per l'anno 2022 e 7.24 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          | 538                                |
| al 31.12.2021          | 536                                |
| al 31.12.2022          | 536                                |
| al 31.12.2023          | 536                                |

Di seguito anche alcune riflessioni di impatto finanziario, con riferimento agli anni a decorrere dal 2017, 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) |
|---------------------|---|
| 2017                | 20.356.625  |
| 2018                | 22.262.801  |
| 2019                | 22.333.742  |

|      |            |
|------|------------|
| 2020 | 21.909.839 |
| 2021 | 22.468.866 |
| 2022 | 22.716.542 |
| 2023 | 22.769.546 |

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

- a partire dall'annualità 2018, dopo svariati anni di blocco stipendiale dovuto al mancato rinnovo dei contratti, è intervenuto un nuovo contratto per i dipendenti non dirigenti con relativi benefici economici che hanno esplicito i loro effetti sulle retribuzioni individuali e, quindi, sulla spesa complessiva di personale;
- a partire dall'annualità 2020 si è proceduto ad un adeguamento del Fondo salario accessorio dei dipendenti non dirigenti, sia in applicazione della disposizione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 che stabilisce il principio dell'invarianza del valore medio pro-capite del Fondo rispetto a quello del 2018 nel caso di aumento del personale in servizio (ipotesi che si verifica presso il nostro Ente), sia in applicazione delle nuove regole che danno titolo per riconoscere al personale i compensi per funzioni tecniche di cui alla nuova formulazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.

Si può quindi affermare che il piano assunzionale qui approvato mantiene una sostanziale coerenza con il trend storico.

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

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

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

- le funzioni del turismo, cultura e sport sono ora allocate in un unico centro di responsabilità, facendo capo ad una sola funzionale apicale;
- si è istituita la Centrale Unica di Committenza (CUC), che ora gestisce in maniera centralizzata tutte le acquisizioni di beni, servizi e forniture anche riferite alle opere ed ai lavori pubblici per le esigenze complessive dell'intero ente, assicurando competenze altamente specializzate nei procedimenti e maggior efficacia degli affidamenti;
- nell'ambito dell'unico centro di responsabilità del Settore 5 "Lavori Pubblici e Urbanistica" sono state ricondotte pressoché tutte le funzioni di natura tecnica come ad esempio il decoro urbano, i fossi e canali, il verde, ecc. 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, consentendosi 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 quei servizi che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni, subendo 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 solo ad oggi formalizzate, alcune riferite a posizioni di lavoro particolarmente complesse e delicate per gli uffici comunali. Si precisa che ancora non sono state contabilizzate le ulteriori cessazioni che interverranno a tale titolo per l'anno 2021, dal momento che la cosiddetta "quota 100" esplicherà i suoi effetti anche per detta annualità. 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.

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

In particolare e in tale ambito, si sottolinea l'investimento che l'Amministrazione ha voluto mettere in campo sull'ufficio Edilizia Privata (sono ivi previste complessivamente 5 assunzioni nel triennio di personale non dirigente, oltre all'assunzione del relativo dirigente), con lo specifico intento di migliorarne la complessiva performance grazie all'apporto di risorse nuove e fresche, che si auspica possano innalzare l'efficacia dell'azione amministrativa, particolarmente attenzionata anche da parte degli stakeholders di riferimento. 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 18% del personale, mentre ai servizi diretti circa l'82%. Il piano qui approvato, destinando ai servizi diretti oltre il 75% 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 e articolate 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>   |                                    |  |  |  |  |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | 0  | 0  | 0  | Assunzioni destinate in questa fase al CUA già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | 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 selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | 0  | 0  | 0  | Assunzione destinata in questa fase al Sociale già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio (mobilità) |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021                           | 0  | 0  | 0  | Assunzione destinata in questa fase alla PM già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio               |
| 2 C tecnici  | 1.1.2021                           | 0  | 0  | 0  | Progressione già prevista  |

|   |          |   |   |   |  |
|---|----------|---|---|---|--|
| per progressione verticale  |          |   |   |   | nell'anno 2020, che presumibilmente non si riuscirà a perfezionare in tale anno, con spesa già prevista in bilancio                          |
| 2 B1 disabili per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse | 1.1.2021 | 0 | 0 | 0 | Assunzioni già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, a copertura della quota d'obbligo, con spesa già prevista in bilancio             |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse    | 1.1.2021 | 0 | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase al Personale già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio          |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse    | 1.1.2021 | 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 |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse    | 1.1.2021 | 0 | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase ai Tributi già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio            |
| 1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse   | 1.1.2021 | 0 | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio          |
| 1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse   | 1.1.2021 | 0 | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, con spesa già prevista in bilancio          |

|  |           |        |   |   |   |
|--|-----------|--------|---|---|---|
|  |           |        |   |   | prevista in bilancio  |
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse         | 1.1.2021  | 0      | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse         | 1.1.2021  | 0      | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase all'Ambiente già prevista nell'anno 2020 e non perfezionata, <i>con spesa finanziata per almeno 3 anni da fondi europei</i> |
| 3 dirigenti<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse        | 1.1.2021  | 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                       |
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse         | 1.1.2021  | 0      | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase alla Cultura già previste nell'anno 2020 e non perfezionate, con spesa già prevista in bilancio                             |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse         | 1.1.2021  | 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<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse       | 1.1.2021  | 0      | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase all'Orto Botanico   |
| 2 D1 tecnici<br>per concorso pubblico concluso prot.<br>gen. n. 121755 del 13.9.2019 | 1.11.2021 | 11.353 | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.   |
| 1 D1 tecnico<br>per concorso pubblico concluso prot.                                 | 1.6.2021  | 18.306 | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio   |

|   |  |         |   |   |   |
|---|--|---------|---|---|---|
| gen. n. 121755 del 13.9.2019  |  |         |   |   |   |
| 2 C tecnici o amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse  | n. 1 da 1.2.2021<br>n. 1 da 1.4.2021   | 41.366  | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase al Traffico   |
| 7 C amm.vi per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020  | n. 1 da 1.1.2021<br>n. 3 da 1.3.2021<br>n. 2 da 1.6.2021<br>n. 1 da 1.8.2021 | 159.526 | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase<br>1 al Patrimonio da 1.1<br>1 ai Serv. Scolastici da 1.3<br>1 ai LL.PP. da 1.3<br>1 al Protocollo da 1.3<br>1 al Protocollo da 1.6<br>1 a Ragioneria da 1.6<br>1 agli Asili da 1.2 |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse  | 1.5.2021   | 0       | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase al CUA<br>Spesa già in bilancio   |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse  | 1.2.2021   | 0       | 0 | 0 | Assunzioni destinate in questa fase all'Ambiente (Progetti Europei) e finanziate con fondi europei per almeno 3 anni  |
| 2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse  | 1.8.2021   | 0       | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe<br>Spesa già in bilancio   |
| 1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse   | 1.12.2021  | 2.711   |   | 0 | Assunzione destinata in questa fase al Sociale<br>Spesa già in bilancio   |
| 1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse  | 1.5.2021   | 0       | 0 | 0 | Assunzione destinata in questa fase al Sociale<br>Spesa già 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 | 1.8.2021   | 0       | 0 | 0 | Assunzione destinata alla Polizia Municipale<br>Spesa già in bilancio   |

|   |  |   |         |        |   |
|---|--|---|---------|--------|---|
| nel 2020  |  |   |         |        |   |
| 1 Dirigente<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse               | 1.12.2021  | 0 | 0       | 0      | A reintegro del dirigente<br>cessato<br>Spesa già in bilancio   |
| <b>ANNO 2022</b>  |  |   |         |        |   |
| 1 D1 amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse               | 1.7.2022   | 0 | 19.670  | 0      | Assunzione destinata in<br>questa fase all'Anagrafe   |
| 1 D1 tecnico<br>per concorso pubblico concluso prot.<br>gen. n. 121755 del 13.9.2019        | 1.5.2022   | 0 | 22.706  | 0      | Assunzione destinata in<br>questa fase all'Edilizia Privata   |
| 1 C tecnico o informatico<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse | 1.7.2022   | 0 | 18.332  | 0      | Assunzione destinata in<br>questa fase ai Sistemi<br>Informativi  |
| 6 C amm.vi<br>per concorso pubblico bandito prot. gen.<br>n. 70325 del 23.6.2020            | n. 1 da 1.1.2022<br>n. 1 da 1.2.2022<br>n. 1 da 1.4.2022<br>n. 1 da 1.5.2022<br>n. 1 da 1.7.2022<br>n. 1 da 1.9.2022 | 0 | 163.403 | 0      | Assunzioni così destinate in<br>questa fase:<br>1 a Servizi Scolastici da 1.1<br>1 a Anagrafe da 1.2<br>1 a Anagrafe da 1.4<br>1 a Anagrafe da 1.5<br>1 a URP da 1.7<br>1 all'Ambiente da 1.9 |
| 1 B3 amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse               | 1.7.2022   | 0 | 17.343  | 0      | Assunzione destinata in<br>questa fase al Turismo   |
| <b>ANNO 2023</b>  |  |   |         |        |   |
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse                | n. 1 da 1.1.2023<br>n. 1 da 1.11.2023  | 0 | 0       | 36.613 | Assunzioni destinate in<br>questa fase al Sociale   |
| 1 D1 ass. sociale<br>per selezione pubblica o altre modalità                                | 1.8.2023   | 0 | 0       | 14.192 | Assunzione destinata in<br>questa fase al Sociale   |

|  |   |   |   |                                |  |
|--|---|---|---|--------------------------------|--|
| equivalenti ammesse  |   |   |   |                                |  |
| 3 B tecnici<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse  | n. 1 da 1.2.2023<br>n. 1 da 1.6.2023<br>n. 1 da 1.10.2023 | 0 | 0 | 51.460<br>(calcolata spesa B3) | Assunzioni destinate in<br>questa fase:<br>1 ai LL.PP. da 1.2<br>1 ai LL.PP. da 1.10<br>1 a Orto Botanico da 1.6 |
| 4 C tecnici<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse  | n. 1 da 1.4.2023<br>n. 2 da 1.6.2023<br>n. 1 da 1.10.2023 | 0 | 0 | 70.610                         | Assunzioni destinate in<br>questa fase ai LL.PP.   |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse   | 1.6.2023  | 0 | 0 | 18.307                         | Assunzione destinata in<br>questa fase all'Urbanistica   |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse   | 1.4.2023  | 0 | 0 | 23.537                         | Assunzione destinata in<br>questa fase alla Ragioneria   |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse   | 1.9.2023  | 0 | 0 | 10.461                         | Assunzione destinata in<br>questa fase al Personale  |
| 1 D1 amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse  | 1.11.2023   | 0 | 0 | 5.677                          | Assunzione destinata in<br>questa fase ai Tributi  |
| 2 C amm.vi<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse   | n. 1 da 1.4.2023<br>n. 1 da 1.7.2013                      | 0 | 0 | 39.228                         | Assunzioni destinate in<br>questa fase al SUAP   |
| 1 D1 tecnico<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse | 1.8.2023  | 0 | 0 | 14.192                         | Assunzione destinata in<br>questa fase all'Ambiente  |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse   | 1.11.2023   | 0 | 0 | 5.231                          | Assunzione destinata in<br>questa fase all'Ambiente  |
| 1 D1 tecnico<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse | 1.9.2023  | 0 | 0 | 11.353                         | Assunzione destinata in<br>questa fase al Traffico   |
| 1 C amm.vo<br>per selezione pubblica o altre modalità                          | 1.10.2023   | 0 | 0 | 7.846                          | Assunzione destinata in<br>questa fase al Gabinetto x  |

|   |          |                |                |                |   |
|---|----------|----------------|----------------|----------------|---|
| equivalenti ammesse   |          |                |                |                | finanziamenti europei                           |
| 1 D1 vigilanza<br>per selezione pubblica o altre modalità<br>equivalenti ammesse                            | 1.3.2023 | 0              | 0              | 29.648         | Assunzione destinata alla<br>Polizia Municipale |
| <b>Totali ass. 2021: 47 unità</b><br><b>Totale ass. 2022: 10 unità</b><br><b>Totale ass. 2023: 21 unità</b> |          | <b>233.262</b> | <b>241.454</b> | <b>338.355</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<br>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<br>cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta | 125.560<br>cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta | 125.560<br>cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta |
| Settore 1 Servizi<br>Economico-finanziari<br><i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i>  | 1 dirigente | Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000   | sino al 9.8.2020  | 59.251   | 59.251   | 59.251   |
| Settore 5 Lavori Pubblici e<br>Urbanistica<br><i>(escluso dal tetto lavoro flessibile)</i> | 1 dirigente | Incarico ex art. 110, c. 1, del d. lgs. n. 267/2000   | sino al 9.8.2020  | 59.251   | 59.251   | 59.251   |
| <b>Totale</b>  |             |   |   | <b>414.548</b>   | <b>442.511</b>   | <b>442.511</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 verificano, sempre nell'arco di vigenza della presente programmazione, assenze del personale che non diano luogo a retribuzione, parimenti l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa.

Allegato A.3

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

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

| Ufficio   | Unità | Esigenze   | Periodo contratto                               | Spesa<br>anno 2021 | Spesa<br>anno 2022 | Spesa<br>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 | novembre 2020 – novembre 2021 (periodi diversi) | 6.332              | 0                  | 0                  |
| <b>Totale</b>   |       |  |   | <b>6.332</b>       | <b>0</b>           | <b>0</b>           |

## Allegato B

### DOTAZIONE ORGANICA

1. Tiene conto della dotazione organica da ultimo approvata contestualmente alla approvazione dell'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2020/2021/2022 e di cui alla deliberazione G.C. n. 154 del 20.10.2020.
2. Detta dotazione organica è aggiornata con le determinazioni in ordine alle novità introdotte dal nuovo CCNL 21.5.2018, il quale ha previsto - per quanto qui rileva - la possibile istituzione di nuovi specifici profili per l'area delle attività di comunicazione e informazione (art. 18-bis) nonché la soppressione della categoria D3 come primo accesso dall'esterno (art. 12). Per quanto riguarda il primo aspetto sono stati previsti, all'esito del positivo confronto sindacale conclusosi con verbale del 20.12.2019, i nuovi profili di "Giornalista pubblico" (di categoria D, posizione giuridica D3), e di "Coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi" (di categoria D, posizione giuridica D1). Con riferimento al secondo aspetto, si provvede - in virtù di quanto previsto dall'art. 12, commi 1 e 5, del CCNL 21.5.2018, - a convertire i posti lasciati vacanti di categoria giuridica D3 dai soggetti cessati dal servizio in categoria giuridica D1, a decorrere dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, cioè dal 21.5.2018.
3. La nuova dotazione organica che si approva con il presente provvedimento è quella risultante in colonna 4 (espressa in funzione del numero dei posti distinti per profilo e categoria) e in colonna 5 (espressa in oneri finanziari teorici). Dal confronto della colonna 5 con la colonna 2 è possibile rilevare il principio di invarianza della spesa teorica rispetto all'ultima dotazione organica approvata, indicata in colonna 1.
4. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio per tutto il triennio preso in esame 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. 154/2020 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<br>1   | COLONNA<br>2                                | COLONNA<br>3                      | COLONNA<br>4   | COLONNA<br>5   |
|--|---|-----------------------------------|--|--|
| <b>Ultima dotazione organica approvata (1)</b>   | <b>Oneri finanziari teorici massimi (2)</b> | <b>Posti coperti al 2.11.2020</b> | <b>Nuova dotazione organica (4)</b>  | <b>Oneri finanziari della nuova dotazione organica (5)</b> |
| Dirigenti<br><b>posti 10</b>   | 10 x 59.251 =<br>592.510                    | 7 (3)                             | Dirigenti<br><b>posti 10</b>   | 10 x 59.251 =<br>592.510                                   |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per<br>l'espletamento di attività di<br>Vice-Comandante<br><b>posti 1</b> | 1 x 38.472 =<br>38.472                      | 1                                 | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per<br>l'espletamento di attività di<br>Vice-Comandante<br><b>posti 1</b> | 1 x 38.472 =<br>38.472                                     |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per   | 1 x 38.472 =<br>38.472                      | 0                                 | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per   | 1 x 38.472 =<br>38.472                                     |

|   |                            |    |   |                            |
|---|----------------------------|----|---|----------------------------|
| l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale<br><b>posti 1</b>   |                            |    | l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale<br><b>posti 1</b>   |                            |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico<br><b>posti 1</b>                               | 1 x 38.472 =<br>38.472     | 1  | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico<br><b>posti 1</b>                               | 1 x 38.472 =<br>38.472     |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 12</b>                                   | 12 x 38.472 =<br>461.664   | 8  | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 12</b>                                   | 12 x 38.472 =<br>461.664   |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 6</b>                                | 6 x 38.472 =<br>230.832    | 3  | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 6</b>                                | 6 x 38.472 =<br>230.832    |
| Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale<br><b>posti 21</b> | 21 x 38.472 =<br>807.912   | 16 | Cat. D3<br>Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale<br><b>posti 21</b> | 21 x 38.472 =<br>807.912   |
| Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale<br><b>posti 21</b>                                | 21 x 33.568 =<br>704.928   | 20 | Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale<br><b>posti 21</b>                                | 21 x 33.568 =<br>704.928   |
| Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale<br><b>posti 15</b>                     | 15 x 33.568 =<br>503.520   | 13 | Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale<br><b>posti 15</b>                     | 15 x 33.568 =<br>503.520   |
| Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 41</b>                                   | 41 x 33.568 =<br>1.376.288 | 35 | Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 41</b>                                   | 41 x 33.568 =<br>1.376.288 |
| Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 10</b>                               | 10 x 33.568 =<br>335.680   | 5  | Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 10</b>                               | 10 x 33.568 =<br>335.680   |
| Cat. D1   | 64 x 33.568                | 52 | Cat. D1   | 64 x 33.568 =              |

|   |                             |     |   |                             |
|---|-----------------------------|-----|---|-----------------------------|
| Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale<br><b>posti 64</b>                                 | =<br>2.148.352              |     | Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale<br><b>posti 64</b>                                 | 2.148.352                   |
| Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi<br><b>Posti 3</b> | 3 x 33.568<br>= 100.704     | 3   | Cat. D1<br>Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi<br><b>posti 3</b> | 3 x 33.568<br>= 100.704     |
| Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale<br><b>posti 85</b>  | 85 x 30.821<br>= 2.619.785  | 70  | Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale<br><b>posti 85</b>  | 85 x 30.821 =<br>2.619.785  |
| Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 45</b>   | 45 x 30.821<br>= 1.386.945  | 33  | Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 45</b>   | 45 x 30.821 =<br>1.386.945  |
| Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 9</b>  | 9 x 30.821 =<br>277.389     | 6   | Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica<br><b>posti 9</b>  | 9 x 30.821 =<br>277.389     |
| Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido<br><b>posti 3</b>   | 3 x 30.821 =<br>92.463      | 3   | Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido<br><b>posti 3</b>   | 3 x 30.821 =<br>92.463      |
| Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale<br><b>posti 159</b>                            | 159 x 30.821<br>= 4.900.539 | 138 | Cat. C<br>Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale<br><b>posti 169</b>                            | 169 x 30.821<br>= 5.208.749 |
| Cat. B3<br>Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 37</b>   | 37 x 28.824<br>= 1.066.488  | 12  | Cat. B3<br>Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica<br><b>posti 32</b>   | 32 x 28.824 =<br>922.368    |
| Cat. B3<br>Collaboratore di fascia A per  | 54 x 28.824<br>=            | 28  | Cat. B3<br>Collaboratore di fascia A per  | 48 x 28.824<br>=            |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Contabile <b>posti 54</b>                                       | 1.556.496  |  | l'espletamento di attività in materia Amministrativo/Contabile <b>posti 48</b>                                       | 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  | 28                                       | 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   |
| 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 precedente dotazione organica</b> | <b>Totale posti coperti al 2.11.2020</b> | <b>Totale posti nuova dotazione organica</b>   | <b>Totale oneri finanziari teorici nuova dotazione organica</b> |
| <b>n. 666</b>  | <b>€ 21.137.263</b>  | <b>n. 501</b>                            | <b>n. 665</b>  | <b>€ 21.128.409</b>   |

<sup>1</sup> La dotazione organica presa a base è quella approvata, da ultimo, contestualmente alla approvazione dell'aggiornamento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale riferita al triennio 2020/2021/2022 con deliberazione G.C. n. 154 del 20.10.202, 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 dei 2 incarichi dirigenziali 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.



Città di Lucca

Amministrazione comunale

**Attestazione di regolarità contabile**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 259 del 04 dicembre 2020**

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

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, 04/12/2020

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



Città di Lucca

Amministrazione comunale

**Attestazione di regolarità tecnica**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 259 del 04 dicembre 2020**

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

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, 04/12/2020

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