



## GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 154	SEDUTA DEL 20/10/2020
OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 266/2019 - AGGIORNAMENTO DELLA STESSA IN ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE ASSUNZIONALI INTRODOTTE DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019 NONCHE' DELLE NUOVE ESIGENZE INTERVENUTE	

L'anno **duemilaventi** il giorno **venti** del mese di **Ottobre**, 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 (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	RAGGHIANI STEFANO	Assessore	X	
10	RASPINI FRANCESCO	Assessore	X	

Presiede l'adunanza il Sindaco, Alessandro Tambellini.

Partecipa il Segretario Generale del Comune, Corrado Grimaldi, il quale cura la verbalizzazione.

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

Stante il carattere riservato della seduta e la presenza in remoto ed in luoghi diversi dei partecipanti, gli stessi dichiarano di trovarsi collegati, ciascuno, in via riservata e 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. **9** e gli assenti n. **1**, dichiara aperta la seduta.



**Alle ore 10.50, durante la trattazione della presente è entrato l'Assessore Marchini; presenti 10.**

..... omissis .....

### **La Giunta Comunale**

Preso visione della proposta di deliberazione presentata dal Settore Dipartimentale 01 - Servizi Economici - Finanziari - Dirigente, U.O. 1.4 - Servizi del Personale, *"PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022 GIÀ APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 266/2019 - AGGIORNAMENTO DELLA STESSA IN ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE ASSUNZIONALI INTRODOTTE DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019 NONCHÉ DELLE NUOVE ESIGENZE INTERVENUTE "*, 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. 266 del 30.11.2019 si è già provveduto ad approvare la 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;

già nel predetto atto si dava 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, facendo presente che la programmazione approvata non poteva tener conto di tali novità in quanto al tempo in attesa degli ulteriori provvedimenti attuativi, e che si sarebbe provveduto all'aggiornamento della stessa appena possibile;

è ora possibile procedere a tale aggiornamento in quanto nel frattempo, con riferimento alla predetta specifica disposizione:

- è stato emanato il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;
- è stata emanata la Circolare dell'8.6.2020 del 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 presente aggiornamento, oltre ad essere attuativo delle nuove disposizioni, aggiorna anche il quadro delle cessazioni ad oggi conosciute e formalizzate, che in alcuni casi hanno modificato quello alla base del piano assunzionale già approvato, determinando conseguentemente nuove esigenze assunzionali;

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 anche preliminarmente provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze o esuberi di personale, e da tale ricognizione non solo non emergono situazioni di eccedenze o esubero, ma risulta una inequivocabile e diffusa carenza di personale, confermata 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 anche per il triennio in esame, tanto che i dipendenti che sono cessati o cesseranno dal servizio nel triennio in questione, a qualsiasi titolo, allo stato sono:

- n. 40 nell'anno 2020 (ulteriori 14 unità rispetto alla precedente ricognizione)
- n. 22 nell'anno 2021
- n. 11 nell'anno 2022;

si provvede pertanto all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2021/2022, che trova specificazione nell'**Allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, programmazione che sostituisce integralmente - per ragioni di maggiore chiarezza espositiva - quella già approvata con deliberazione G.C. n. 266/2019;

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 dell'8.6.2020;

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 (allo stato 2020, 2021 e 2022) 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;
- tiene conto delle assunzioni già legittimamente effettuate nel corso del corrente anno in attuazione del precedente piano assunzionale relativo all'anno 2020 già approvato con precedente deliberazione G.C. n. 266/2019, assunzioni comunque fatte salve anche dalla Circolare dell'8.6.2020 e che comunque rientrano a pieno titolo nei nuovi vincoli assunzionali di cui alla normativa in questione e soddisfano quindi gli stessi vincoli;

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 un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 – come peraltro specificato al punto 2 della Circolare dell'8.6.2020 – 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;

si dà atto che le risorse funzionali a garantire l'integrale copertura dei costi conseguenti all'adozione del presente provvedimento per gli anni ricompresi nel bilancio pluriennale sono, ove necessario, rimodulate attraverso apposita variazione al bilancio di previsione in corso di predisposizione da parte dei competenti uffici finanziari;



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 con la deliberazione G.C. n. 56 del 7.4.2020;

sulla presente proposta il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con apposita nota conservata in atti in data 19.10.2020;

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

### **quanto sopra premesso**

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

**Visto** lo Statuto comunale;

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

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

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

1. di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022 così come risultante dall'**Allegato A (insieme agli allegati A1, 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. 266 del 30.11.2019, qui precisandosi che la stessa 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'8.6.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;
2. si dare atto che le risorse funzionali a garantire l'integrale copertura dei costi conseguenti all'adozione del presente provvedimento per gli anni ricompresi nel bilancio pluriennale sono, ove necessario, rimodulate attraverso apposita variazione al bilancio di previsione in corso di predisposizione da parte dei competenti uffici finanziari;
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 la programmazione qui approvata e di cui al precedente punto 1 può comunque essere oggetto di ulteriori modifiche successive, che saranno approvate parimenti con delibera di Giunta Comunale, per le motivazioni espresse in premessa;
5. di 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**

6. 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 .....

**La seduta termina alle ore 11.35.**

Letto, approvato e sottoscritto.

il Segretario Generale  
Corrado Grimaldi

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 Economici - Finanziari - Dirigente

Lista allegati alla Delibera:

<b>Nome file</b>	<b>Impronta SHA-256</b>
allegato B.pdf.p7m	f6e12adc1d461f903f12f14a52a13f547b4ac49ca4ce468732485b79a4a73435
Allegato 1_GM02 - Parere tecnico.pdf.p7m	e5d840bb0275e2a1fb13045f2610fcfcf62705081a4f8c2619e786d960d3279f
allegato A.pdf.p7m	b0b243ae21451ecba542342cca484eb41b1d527ca4315b3b311771c1307515ed
Allegato 2_GM03 - Parere contabile.pdf.p7m	648f2087dddfe25d0246c14bc0d851247d86d88de8508cc649f68acf2c74ab
Allegato A1_A2_A3.pdf.p7m	3eb8816bef5e09a1d35b39d3033d6e03dc60a8e2bf39b48b750fab46b88135e8



Città di Lucca

Amministrazione comunale



**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 154**

**SEDUTA DEL 20/10/2020**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 266/2019 - AGGIORNAMENTO DELLA STESSA IN ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE ASSUNZIONALI INTRODOTTE DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019 NONCHE' DELLE NUOVE ESIGENZE INTERVENUTE**

**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, 22/10/2020

L'incaricato

CUPIDO LUIGI / ArubaPEC S.p.A.

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

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

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

L'esigenza è quella, da una parte, di garantire sempre e comunque il rispetto e le aspettative dei cittadini circa il più corretto ed opportuno soddisfacimento dei loro bisogni attraverso la fornitura dei relativi servizi con una idonea politica di reclutamento di personale e, dall'altro, di garantire un contenimento della spesa complessiva del personale, in attuazione del principio generale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296 (finanziaria per l'anno 2007), 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. 56 del 7.4.2020.

La necessità di procedere all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2021/2022 già approvata con deliberazione G.C. n. 266 del 30.11.2019 deriva dalle 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 8.6.2020 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 limitatamente all'anno 2020, sono fatte salve le procedure assunzionali avviate con il previgente regime purchè siano state effettuate entro il 20.4.2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del d. lgs. 165/2001;
- e 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 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;
- h 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 2020, 2021 e 2022, 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 (di ciò è stato tenuto conto con riguardo alle assunzioni già effettuate prima del 20.4.2020 e contenute nel precedente piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 266/2019);
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 esuberi, ma si riscontra il problema opposto consistente in una situazione di carenza rispetto alle effettive esigenze rappresentate da tutti i dirigenti in appositi incontri tenutisi anche di recente con 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. 40 nell'anno 2020 (ulteriori 14 unità rispetto a quanto contenuto nel precedente piano assunzionale), n. 22 nell'anno 2021 e n. 11

nell'anno 2022. 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 (1)	20.356.625 (1)	22.262.801 (1) (2)	22.333.742 (1) (2)
% di incidenza spesa di personale/spesa corrente	20,94	20,63%	22,77 (3)	22,30 (3)	25,61 (3) (4)	26,00 (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 esplicato 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 2020-2021-2022, 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 2020-2021-2022, 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 2020/2021/2022**

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 2020), 6 (assunzioni per l'anno 2021), 7 (assunzioni per l'anno 2022), 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 2020

### 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 8.6.2020

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, è a questo che ci si deve riferire per la verifica che il nostro valore soglia rientri nei limiti del 27,6%.
3. 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 TARIC, 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 TARIC 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 BDAP U.1.01.00.00.000	19.838.464,89	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001	0,00	LAVORO INTERINALE
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002	0,00	LSU
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003	0,00	CO.CO.CO
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999	0,00	ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE
DA AGGIUNGERE SPESE PERSONALE COMANDATO PRESSO NS ENTE (rif cap 12005)	52.952,63	
DA SOTTRARRE PER L'ANNO 2020, ONERI ASSUNZIONI AVVIATE PRIMA 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 RELATIVE AI TTOLI I, II E III:				
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO I,	<b>44.333.656,54</b>	44.130.239,14	44.207.308,91	44.663.421,57
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO II,	<b>8.130.427,02</b>	10.995.316,60	7.051.308,44	6.344.656,01
ACCERTAMENTI ENTRATE TITOLO III,	<b>27.767.003,62</b>	26.855.320,84	26.969.311,21	29.476.378,82

DA AGGIUNGERE TARIC	20.719.136,61			
		19.852.196,52	21.017.686,19	21287527,13
<b>TOTALE</b>	<b>100.950.223,79</b>			

<b>TABELLA 3 ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	
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>

<b>TABELLA 4:</b>	2019
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	19.891.417,52
Entrate correnti al netto del FCDE (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: 7% nel 2020, 12% nel 2021 e 14% nel 2022, 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 2020**

Di seguito, quindi, le cessazioni ad oggi conosciute (di qualsiasi natura) che sono intervenute o che interverranno nell'anno 2020 e le assunzioni programmate nello stesso anno.

Tra le assunzioni sono ovviamente ricomprese quelle già effettuate in attuazione del precedente piano assunzionale approvato con deliberazione G.C. n. 266/2019, evidenziate nel prospetto che segue, e per le quali comunque si dà atto nel proseguito del rispetto della nuova disciplina.

Si precisa che, in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette) il presente piano contempla assunzioni riferite alla categoria dei disabili, 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. 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 2020:

Cessazioni	Servizi e funzioni di impiego	Data cessazione
------------	-------------------------------	-----------------

1 C vigilanza LA	Polizia Municipale	1.1.2020
1 C vigilanza SMP	Polizia Municipale	13.4.2020
1 C vigilanza MC	Polizia Municipale	31.5.2020
1 C vigilanza TM <i>quota 100</i>	Polizia Municipale	1.6.2020
1 C vigilanza VG	Polizia Municipale	16.9.2020
1 C vigilanza GR (mobilità in uscita)	Polizia Municipale	30.9.2020
1 B1 amm.vo BA <i>quota 100</i>	Polizia Municipale	1.11.2020
1 Dirigente TM		1.2.2020
1 Dirigente DB M		1.11.2020
1 Dirigente MG		1.12.2020
1 Dirigente DPL		1.12.2020
1 C amm.vo CF	Tributi	2.1.2020
1 D3 amm.vo VR	Tributi	1.2.2020
1 C amm.vo FC	Tributi	1.11.2020
1 C amm.vo CMP	Ragioneria	1.8.2020
1 B1 tecnico FV	Personale	1.9.2020
1 C amm.vo GL	Protezione civile	1.2.2020
1 D1 amm.vo LT <i>quota 100</i>	Sociale	1.1.2020
1 D1 amm.vo DSMT <i>quota 100</i>	Sociale	1.1.2020
1 D1 amm.vo MD	Sociale	1.3.2020
1 D1 amm.vo RR <i>quota 100</i>	Sociale	1.2.2020
1 C amm.vo SS	Sociale	1.9.2020
1 C amm.vo RM	Sociale	1.7.2020
1 B3 amm.vo BF	Sociale	3.8.2020
1 D1 tecnico MA	Lavori pubblici	1.4.2020
1 D1 tecnico RF (mobilità in uscita)	Lavori pubblici	17.8.2020
1 D1 amm.vo FMB	Servizi scolastici	1.5.2020
1 C amm.vo BR	Servizi scolastici	16.7.2020
1 C amm.vo LA <i>quota 100</i>	Servizi scolastici	1.3.2020
1 B1 tecnico GM	Asili	1.11.2020
1 C informatico RD	Sistemi Informativi	1.7.2020
1 D3 amm.vo GMC <i>quota 100</i>	Centro Unico Acquisti	1.1.2020
1 C amm.vo SS	Centro Unico Acquisti	13.1.2020
1 B3 amm.vo NG	Anagrafe	1.4.2020
1 D1 amm.vo BL	Anagrafe	1.10.2020
1 B3 amm.vo RD <i>quota 100</i>	Anagrafe	1.12.2020
1 C amm.vo VE <i>quota 100</i>	Anagrafe	1.12.2020
1 C amm.vo MI (mobilità in uscita)	Cultura	1.9.2020
1 D1 amm.vo CS	Sociale	1.11.2020



(mobilità in uscita)		
1 C amm.vo MA	Sociale	1.11.2020
1 C amm.vo MM (mobilità in uscita)	URP	10.9.2020

Occorre comunque aggiungere i residui delle facoltà assunzionali dell'anno 2019 ancora disponibili e non utilizzati nel 2019, pari a € 597.893,55, che seguono, in quanto le relative procedure assunzionali non si sono potute perfezionare nell'anno 2019. Ciò è ora previsto dall'art. 5, comma 2, del Decreto 17.3.2020, che consente di utilizzare "i resti" delle facoltà assunzionali riferiti al quinquennio precedente. Si tratta nel nostro caso di alcune assunzioni, regolarmente previste e formalizzate nell'ambito del piano assunzionale relativo all'annualità 2019 approvato con deliberazione G.C. n. 241/2019 e le cui procedure sono state regolarmente avviate nel corso dell'annualità 2019, a concorso della quota di turn-over ivi dettagliatamente indicata:

- a) *n. 11 unità di categoria C (Agenti di Polizia Municipale) per concorso pubblico, profilo di vigilanza, quota di turn-over pari a € 346.012,79 per l'anno 2019:*  
il relativo avviso di concorso pubblico prot. gen. n. 121736 è stato pubblicato in data 13.9.2019 e la procedura selettiva - che è in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa - si è appena conclusa e nel 2020 si sono già perfezionate le relative assunzioni;
- b) *n. 4 unità di categoria D1 per concorso pubblico, profilo tecnico, quota di turn-over pari a € 131.258,40 per l'anno 2019:*  
il relativo avviso di concorso pubblico prot. gen. n. 121755 è stato pubblicato in data 13.9.2019 e la procedura selettiva si è appena conclusa e nel 2020 si sono già perfezionate le relative assunzioni;
- c) *n. 2 unità di categoria C per progressione verticale, profilo amministrativo, quota di turn-over pari a € 60.311,18 per l'anno 2019:*  
il relativo avviso prot. gen. n. 57329 è stato pubblicato in data 30.4.2019, successivamente ripubblicato in data 4.3.2020 con avviso prot. gen. n. 35121 e la procedura selettiva è in corso;
- d) *n. 2 unità di categoria C per progressione verticale, profilo tecnico, quota di turn-over pari a € 60.311,18 per l'anno 2019:*  
il relativo avviso prot. gen. n. 57345 è stato pubblicato in data 30.4.2019, successivamente ripubblicato in data 4.3.2020 con avviso prot. gen. n. 35130 e la procedura selettiva è in corso.

Assunzioni 2020:

<b>Assunzioni 2020</b>	<b>Data presunta di assunzione</b>	<b>Note</b>
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, al Sociale
3 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, al Sociale
1 C amm.vo per mobilità	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al Sociale Avviso mobilità già bandito
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	23.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al Sociale

2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, ai Tributi
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2020	Assunzione destinata, in questa fase, ai Tributi e già effettuata in data 1.6.2020 (vedasi dd n. 762 del 14.5.2020) in attuazione del precedente piano
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al Personale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzione destinata, in questa fase, all'Ambiente (Progetti europei) e <i>finanziata, almeno per 3 anni, da fondi europei</i>
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, alla Cultura
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	4.6.2020	Assunzione destinata, in questa fase, alla Cultura e già effettuata in data 4.6.2020 (vedasi dd n. 861 del 28.5.2020) in attuazione del precedente piano
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al CUA
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	25.5.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al CUA e già effettuata in data 25.5.2020 (vedasi dd n. 762 del 14.5.2020) in attuazione del precedente piano
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al CUA
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	3.2.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al Gabinetto e già effettuata in data 3.2.2020 (vedasi dd n. 163 del 30.1.2020) in attuazione del precedente piano
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, al Gabinetto
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	25.5.2020	Assunzione destinata, in questa fase, alla PM e già effettuata in data 25.5.2020 (vedasi dd n. 762 del 14.5.2020) in attuazione del precedente piano
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, all'Anagrafe
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.12.2020	Assunzione destinata, in questa fase, all'Anagrafe
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, all'Anagrafe
2 B3 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.9.2020 n. 1 da 1.12.20	Assunzioni destinate, in questa fase, all'Anagrafe
4 dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.9.2020 n. 1 da 1.11.20 n. 2 da 1.12.20	A reintegro dei 4 dirigenti che cesseranno nel 2020
2 C amm.vi	1.9.2020	Assunzioni destinate, in questa fase, ai Servizi

per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse		Scolastici
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	Assunzione destinata, in questa fase, alla Segreteria Generale
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, all'URP
1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, ai Sistemi informativi
1 D1 tecnico per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, ai Sistemi informativi (SIT)
12 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	n. 10 da 4.5.20 n. 1 da 1.6.20 n. 1 da 1.7.20	Assunzioni destinate alla Polizia Municipale e già effettuate con le decorrenze indicate a seguito della conclusione del concorso pubblico. <i>Le risorse necessarie per 6 unità, finalizzate alla istituzione della "polizia di comunità", sono rimborsate per 3 anni in base all'accordo Regione Toscana/ANCI formalizzato con delibera G.C. n. 186 del 30.8.2019, in attuazione del precedente piano</i>
3 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	1.10.2020	Assunzioni destinate alla Polizia Municipale.
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2020	Assunzione destinata alla Polizia Municipale
4 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	n. 2 da 15.9.20 n. 1 da 1.10.20 n. 1 da 15.10.20	Assunzioni in corso (vedasi dd n. 1298 del 5.8.2020) e in questa fase così destinate in attuazione del precedente piano: 1 ai Lavori Pubblici 1 alla Mobilità 2 all'Edilizia Privata
1 D1 tecnico per mobilità	1.10.2020	Assunzione già in corso destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 D1 tecnico per mobilità	1.9.2020	Assunzione destinata, in questa fase, all'Edilizia Privata e già effettuata in data 1.9.2020 (vedasi dd n. 1190 del 16.7.2020 in attuazione del precedente piano)
1 D1 tecnico per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	1.10.2020	Assunzione destinata, in questa fase, ai Lavori Pubblici
1 D1 tecnico per mobilità	1.11.2020	Assunzione destinata, in questa fase, ai Lavori Pubblici (in corso dd di assunzione)

2 B1 amm.vi disabili	1.10.2020	A copertura della quota d'obbligo
2 C amm.vi per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57329 del 30.4.2019	1.9.2020	Progressione verticale già prevista e avviata nell'anno 2019.
2 C tecnici per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57345 del 30.4.2019	1.9.2020	Progressione verticale già prevista e avviata nell'anno 2019.

Per quanto riguarda la modalità di copertura dei posti sopra indicati programmati come assunzioni nell'anno 2020, 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 8.6.2020. 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 2020 si andranno ad aggiungere, secondo quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019 che ha convertito in legge il d.l. 4/2019, le assunzioni per le sostituzioni ritenute necessarie dei cessati che interverranno nel proseguo per adesione alla cosiddetta "quota 100", cessazioni che ad oggi non sono state ancora formalizzate dai dipendenti che ne avrebbero diritto 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 2020:

- è già attivo il comando di n. 1 unità di categoria C, profilo di Agente della Polizia Municipale, in applicazione del diritto al ricongiungimento del nucleo familiare previsto dall'art. 17 della legge 28.7.1999, n. 266;

- potranno attivarsi comandi temporanei, con specifica autorizzazione/determinazione del dirigente dell'Ufficio Servizi del Personale, che spesso si rendono necessari per accompagnare senza eccessivi disagi per gli enti di provenienza/destinazione le mobilità volontarie che si attiveranno.

Inoltre si conferma che:

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

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

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

Cessazioni 2021:

<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	1.8.2021
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 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</b>	<b>Note</b>
------------------------	----------------------	-------------

	<b>di assunzione</b>	
1 C tecnico o amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2021	Assunzione destinata in questa fase al Traffico
1 C vigilanza per concorso pubblico bandito in collaborazione con i Comuni di Viareggio, Stazzema e Massarosa prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019 e concluso nel 2020	1.8.2021	Assunzione destinata alla Polizia Municipale
2 C amm.vi per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	n. 1 da 1.6.2021 n. 1 da 1.3.2021	Assunzioni destinate in questa fase al Protocollo
2 B1 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 concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	1.3.2021	Assunzione destinata in questa fase ai LL.PP.
1 C amm.vo per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	1.3.2021	Assunzione destinata, in questa fase, ai Servizi Scolastici
1 C amm.vo per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	1.8.2021	Assunzione destinata in questa fase agli Asili
2 C amm.vi per selezione pubblica da bandire 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 concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	1.6.2021	Assunzione destinata in questa fase alla Ragioneria
1 C amm.vo per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	da 1.1.2021	Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio
1 C tecnico per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio
1 D1 ass.sociale per selezione pubblica da	1.12.2021	Assunzione destinata in questa fase al Sociale

bandire o altre modalità equivalenti ammesse		
1 Dirigente per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse	1.12.2021	A reintegro del dirigente collocato a riposo
1 B3 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse	3.2.2021	Assunzione destinata in questa fase al Sociale
1 B3 amm.vo per selezione pubblica da bandire o altre modalità equivalenti ammesse	1.5.2021	Assunzione destinata in questa fase al CUA

Anche con riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2021, si conferma quanto già detto per l'anno 2020 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 8.6.2020. 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.

Alla previsione di assunzione di cui sopra, riferite all'anno 2021, si andranno ad aggiungere, secondo quanto previsto dall'art. 14-bis, comma 5-sexies, della legge 26/2019 che ha convertito in legge il d.l. 4/2019, le assunzioni per le sostituzioni ritenute necessarie dei cessati che interverranno nel proseguo per adesione alla cosiddetta "quota 100", cessazioni che ad oggi non sono conosciute.

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

Le correlate cessazioni per quota 100 consentiranno all'Ente la relativa sostituzione solo dopo che detti dipendenti cesseranno dal servizio.

In via generale, in questa sede, si ricorda l'indirizzo già espresso con riferimento all'anno 2020, di provvedere di norma a tutte le relative sostituzioni del personale che aderiranno a quota 100, anche se al momento non 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 (mobilità o quota di turn-over).

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

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

Vale anche per l'anno 2021 quanto già detto con riferimento all'anno 2020 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita, anche se al momento non conosciuti.

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

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

### Cessazioni 2022:

<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
Totale		

### 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 n. 1 da 1.4.2022 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 2020 e 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 8.6.2020. 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 2020 a proposito dei dipendenti che cesseranno per mobilità volontaria in uscita, anche se al momento non conosciuti.

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

Si ribadiscono qui integralmente tutte le considerazioni espresse al riguardo nell'ultima programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con deliberazione G.C. n. 266/2019.

E' infatti da tener presente che è già avvenuta la cessazione di 1 Dirigente nel 2017, 4 Dirigenti maturano i requisiti per essere collocati a riposo per legge Fornero nel 2020, e 1 ulteriore Dirigente nel 2021, come riportato nei precedenti prospetti.

Tenuto conto che la dotazione organica dei dirigenti dell'ente è già di per sé contenuta (10 posti), che nel triennio il numero dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato sarà sicuramente insufficiente per le esigenze dell'Ente, sul punto è stato necessario già in parte intervenire, al fine di garantire la complessiva tenuta dell'assetto dirigenziale rispetto alle funzioni da ricoprire.

Le valutazioni dell'Amministrazione si sono orientate verso la scelta 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 reintegro della dotazione organica man mano che interverranno i pensionamenti. Sono stati al riguardo già banditi 2 concorsi pubblici (prot. gen. n. 1969 del 7.1.2020 e prot. gen. n. 91917 del 4.8.2020), che sono in corso di espletamento.

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

Nella considerazione che tali concorsi necessiteranno di opportuni tempi di definizione, è apparso contestualmente sensato e necessario poter contare sino al termine del mandato del Sindaco sull'apporto dei due incarichi dirigenziali a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 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 indirizzi formulati dall'Amministrazione con deliberazione G.C. n. 43 del 3.3.2020.

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

## **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 nel piano assunzionale relativo agli anni 2020/2021/2022 approvato con la più volte citata deliberazione G.C. n. 266/2019.

Per le modalità di calcolo si rinvia alla specifica sezione dell'ultimo piano approvato con la predetta deliberazione G.C. n. 266/2019, qui confermandosi – allo stato – le progressioni verticali ivi contemplate.

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, ma la procedura è ancora in corso e si perfezionerà presumibilmente nell'anno 2020,
- 2 posti con profilo C tecnico, previsti nel 2019, ma la procedura è anch'essa ancora in corso e si perfezionerà presumibilmente nell'anno 2020.

## **10. ASSUNZIONI PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2020/2021/2022**

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".

Sul punto, come già evidenziato al precedente punto 8, continuano ad essere previsti i predetti 2 incarichi, sino al termine del mandato del Sindaco.

Una seconda previsione riguarda la conferma di alcuni contratti a tempo determinato ex art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 nella dotazione organica dell'Ufficio di Gabinetto per le funzioni proprie di indirizzo e di controllo, senza dover incidere sul personale in dotazione agli uffici, già in obiettiva carenza. La relativa spesa è comunque in riduzione rispetto ai primi anni del mandato, tenendo conto della intervenuta cessazione di alcuni contratti.

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

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

Si ribadisce comunque in questa sezione quanto già detto precedentemente:

- qualora vengano disposti, nell'arco di vigenza della presente programmazione, comandi in uscita di dipendenti del Comune di Lucca, l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a

comandi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che si abbia invarianza di spesa;

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

Si precisa poi che verranno attivati complessivamente n. 14 tirocini extra-curricolari i cui oneri sono a carico della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca e che, quindi, sono comunque esclusi dal tetto 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 A.3.

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

- spesa per lavoro flessibile anno 2020: € 353.831
- spesa per lavoro flessibile anno 2021: € 302.377
- spesa per lavoro flessibile anno 2022: € 296.045

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 2020, 2021 e 2022, è necessario verificare che per ogni singola annualità:

- 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%;
- 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 7% nel 2020, il 12% nel 2021 e il 14% nel 2022.

Nel dettaglio il rispetto dei 2 vincoli.

### **vincolo a):**

#### **anno 2020**

Nell'anno 2020 avremo, per quanto riguarda le spese del personale, la spesa che deriva dal presente piano assunzionale, mentre sul fronte delle entrate abbiamo i dati derivanti dai consuntivi già disponibili e certi degli anni 2019, 2018 e 2017 i cui dati sono già indicati nel prospetto di calcolo riportato al precedente punto 5.

Il calcolo per il rispetto del vincolo è quindi il seguente:

Media entrate 2019/2018/2017 € 94.222.352,79  
(+ TARIC e - FDCE 2020)

Spesa personale 2020 / Entrate correnti  
€ 20.845.893,67 € 94.222.352,79 = 22,12

Il rapporto tra spesa del personale derivante dal presente piano assunzionale e la media delle entrate correnti riferite agli ultimi 3 rendiconti approvati (2019, 2018 e 2017) risulta pari a 22,12, quindi ampiamente al di sotto del valore soglia di 27,6.

#### anno 2021

Nel 2021 avremo, per quanto riguarda le spese del personale, la spesa che deriva dal presente piano assunzionale, mentre sul fronte delle entrate avremo i consuntivi degli anni 2020, 2019 e 2018. Ovviamente in questa fase:

- non avendo ancora a disposizione il consuntivo dell'anno 2020, si fa riferimento alle entrate così come allo stato indicate nel bilancio di previsione (previsione assestata);
- per l'entrata da TARIC 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 sempre nel bilancio di previsione;
- quando sarà approvato il consuntivo dell'anno 2020 e saranno ivi disponibili i predetti dati, provvederemo ad aggiornare i calcoli che seguono.

Entrate titolo I 2020 € 41.059.515,00  
Entrate titolo II 2020 € 20.266.303,24  
Entrate titolo III 2020 € 24.074.582,54  
€ 85.400.400,78

Entrate titolo I 2019 € 44.663.421,57  
Entrate titolo II 2019 € 6.344.656,01  
Entrate titolo III 2019 € 29.476.378,82  
€ 80.484.456,40

Entrate titolo I 2018 € 44.207.308,91  
Entrate titolo II 2018 € 7.051.308,44  
Entrate titolo III 2018 € 26.969.311,21  
€ 78.227.928,56

Media entrate 2020/2019/2018 € 81.370.928,58  
+TARIC € 20.719.136,61  
-FCDE 2021 € 6.712.715,00  
€ 95.377.350,19

Spesa personale 2021 / Entrate correnti  
€ 20.641.954 € 95.377.350,19 = **21,64**

Il rapporto è pari a 21,64, quindi ampiamente al di sotto del valore soglia di 27,6.

#### anno 2022

Nel 2022 avremo, per quanto riguarda le spese del personale, la spesa che deriva dal presente piano assunzionale, mentre sul fronte delle entrate avremo i consuntivi degli anni 2021, 2020 e 2019. Ovviamente in questa fase:

- non avendo ancora a disposizione il consuntivo degli anni 2020 e 2021, si fa riferimento alle entrate così come allo stato indicate nel bilancio di previsione (previsione assestata);
- per l'entrata da TARIC 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 nel bilancio di previsione;

- quando saranno approvati i consuntivi degli anni 2020 e 2021 e saranno ivi disponibili i predetti dati, aggiorneremo i calcoli che seguono.

Entrate titolo I 2021 € 43.231.930,00  
 Entrate titolo II 2021 € 7.645.781,00  
 Entrate titolo III 2021 € 27.522.903,00  
 € 78.400.614,00

Entrate titolo I 2020 € 41.059.515,00  
 Entrate titolo II 2020 € 20.266.303,24  
 Entrate titolo III 2020 € 24.074.582,54  
 € 85.400.400,78

Entrate titolo I 2019 € 44.663.421,57  
 Entrate titolo II 2019 € 6.344.656,01  
 Entrate titolo III 2019 € 29.476.378,82  
 € 80.484.456,40

Media entrate 2021/2020/2019 € 81.428.490,39  
 +TARIC € 20.719.136,61  
 -FCDE 2022 € 6.712.715,00  
 € 95.434.912,00

Spesa personale 2022 / Entrate correnti  
 € 20.898.426,00 € 95.434.912,00 = **21,89**

Il rapporto è pari a 21,89, quindi ampiamente al di sotto del valore soglia di 27,6.

Come detto, non avendo ancora a disposizione il consuntivo dell'anno 2020, un'altra ipotesi per verificare il rispetto del presente vincolo potrebbe essere quella di effettuare il rapporto tra la spesa di personale aggiornata al presente piano assunzionale con riferimento al triennio 2020/2021/2022 e la media delle entrate riferita all'ultimo rendiconto effettivamente disponibile, cioè quello del 2019. Di seguito il calcolo:

anno 2020:

Spesa personale 2020 / Entrate correnti  
 € 20.845.893,67 € 94.222.352,79 = **22,12**

anno 2021:

Spesa personale 2021 / Entrate correnti  
 € 20.641.954 € 94.222.352,79 = **21,91**

anno 2022:

Spesa personale 2022 / Entrate correnti  
 € 20.898.426 € 94.222.352,79 = **22,18**

Anche con tale modalità di calcolo, restiamo per tutte le annualità 2020, 2021 e 2022 al di sotto del valore soglia di 27,6.

**vincolo b):**

Ovviamente per tale vincolo la presente verifica:

- per l'anno 2020 è attendibile dal momento che abbiamo a disposizione il dato riferito alla spesa di personale dell'anno 2018 da consuntivo (dato che rappresenta la base di partenza della verifica in quanto le % di incremento consentite dalla Tabella 2 del decreto a tale dato si riferiscono), mentre la spesa di personale dell'anno 2020 è calcolata tenendo conto del presente piano, ma solo in via previsionale;

- anche per gli anni 2021 e 2022 non si può che fare riferimento ai dati previsionali contenuti nel bilancio di previsione, dal momento che non abbiamo ancora i consuntivi degli anni 2020 e 2021.

Anche in questo caso, quando saranno approvati i consuntivi degli anni 2020 e 2021 e saranno ivi disponibili i predetti dati, aggiorneremo i calcoli che seguono.

#### anno 2020

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763,11

Spesa personale anno 2020 comprensiva del piano € 20.845.893,67 = + 1.098.130,56 = + **5,56%**

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2020 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 5,56, mentre il massimo sarebbe 7%. Il vincolo quindi è rispettato, anche se riferito ai dati previsionali come risultanti dal bilancio di previsione.

#### anno 2021

Spesa personale anno 2018: € 19.747.763,11

Spesa personale anno 2021 comprensiva del piano € 20.641.954,00 = + 894.190,89 = + **4,53%**

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2021 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 4,53, 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 € 20.898.426,00 = + 1.150.662,89 = + **5,83%**

La percentuale di incremento della spesa di personale dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 è di 5,83, mentre il massimo sarebbe 14%. Il vincolo quindi è rispettato.

Un'ultima precisazione in ordine al presente vincolo: l'art. 5, comma 2, del Decreto 17.3.2020 consente di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati nella Tabella 2: 7% per l'anno 2020, 12% per l'anno 2021 e 14% per l'anno 2022. Trattasi complessivamente di € 597.893,55, come riportati nel dettaglio al precedente punto 5. Poiché non risulta al momento chiaro come calcolare operativamente tale deroga, dal momento che comunque le suesposte percentuali di incremento risultano già di per sé molto contenute rispetto ai valori massimi consentiti, si ritiene allo stato di non contabilizzare tale deroga. Anche sul fronte della verifica della riduzione della spesa di personale ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006 di cui al successivo punto 12, ciò non comporta conseguenze, dal momento che anche tale tetto risulta notevolmente rispettato. Qualora intervengano novità operative su come contabilizzare tale deroga, provvederemo successivamente alla sua esplicitazione.

## **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 la verifica del parametro connesso alla riduzione della spesa di personale riportato al precedente punto 3, lettera a).

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 2020 – 2021 – 2022**

	<b>ANNO 2020</b>	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>
SPESE MACROAGGREGATO 101	19.419.184,00	19.475.172,00	19.513.337,00
ONERI CONTRIBUTIVI TIROCINI	403,00	1.614,00	
SPESE MACROAGGREGATO 103			
SPESE MACROAGGREGATO 109	24.456,00	11.242,00	41.242,00
IRAP MACROAGGREGATO 102	1.144.336,00	1.145.561,00	1.161.462,00
ONERI IRAP TIROCINI	893,00	4.718,00	
MACROAGGREGATO 110 (Fondo rinnovi CCNL)	84.191,00	217.451,00	278.831,00
FPV	1.236.376,00	1.236.376,00	1.236.376,00
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)</b>	<b>21.909.839,00</b>	<b>22.092.134,00</b>	<b>22.231.248,00</b>
<b>DI CUI</b>			
Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	30.000,00	60.000,00	60.000,00
PERSONALE NON DI RUOLO COMPRESI ONERI	453.558,00	414.548,00	442.511,00
Compensi finanziati con FPV anni precedenti <b>non ricompresi</b> nei macroaggregati 101 e 102 (Compenso Progettazione - Previdenza Complementare VV.UU. e Parte assunzione VVUU tempo determinato CDS)	242.626,83		
ASSUNZIONE VV.UU. FINANZIATI CON FONDI REGIONALI TEMPO <b>INDETERMINATO</b> compreso Oneri	196.882,00	196.882,00	197.755,00
PREVEDIBILI NUOVE ASSUNZIONI COMPRESI ONERI	424.267,00	215.433,00	224.424,00
CONTRIBUTI ONERE RIPARTITO E PENSIONI	79.132,00	79.132,00	79.132,00
SPESA PER APPALTO BUONI PASTO	132.459,00	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	2.652.373,55	2.687.758,75	2.684.142,47
BENEFICI CONTRATTUALI DIRIGENTI CONTRATTO 2016/2018	27.000,00	27.000,00	27.000,00
INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE	102.373,00	102.373,00	184.100,00
APPLICAZIONE ART.67 C.2 LETTERA A e B	106.843,00	106.843,00	106.843,00
BENEFICI PER IPOTESI RINNOVO CONTRATTUALE 2019/2020 DIPENDENTI E DIRIGENTI	84.191,00	217.451,00	278.831,00
PERSONALE EX ETI	95.622,89	66.403,80	37.038,77
CATEGORIE PROTETTE	922.205,23	828.176,76	828.027,91
TEMPO DETERMINATO VIGILI EX 208 CODICE DELLA STRADA	82.001,00	125.560,00	125.560,00
PERSONALE COMANDATO	82.475,00	42.921,00	43.107,00
TRASFERIMENTO DA PARTE DELLA REGIONE TOSCANA PER PASSAGGIO DI PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LUCCA ADDETTO AL TURISMO E ALBI TERZO SETTORE AL COMUNE DI LUCCA	598.685,00	598.685,00	598.685,00

COMPENSI FUNZIONI TECNICHE (COMPRESO ONERI)	92.610,00	92.610,00	92.610,00
COSTO PERSONALE ASSUNTO PROGETTO IN-HABIT FINANZIATO CON FONDI COMUNITARI		62.765,00	62.765,00
LAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE RIMBORSATO DALLO STATO	304.290,00	-	-
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DERIVANTE DA ARTT. 4 E 5 DECRETO 17.3.2020	1.098.130,56	894.190,89	1.150.662,89
COSTO PER BUONI PASTO ELETTORALI RIMBORSATI	10.500,00		
<b>Totale componenti escluse</b>	<b>6.259.300,23</b>	<b>5.852.738,20</b>	<b>6.219.373,04</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (A-B)</b>	<b>15.650.538,77</b>	<b>16.239.395,80</b>	<b>16.011.874,96</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 2020, 2021 e 2022 rispetto al tetto rappresentato dal valore medio della spesa riferito al triennio 2011-2012-2013, come indicato al precedente punto 3, lettera b). Infatti:

*Tetto max (media del triennio 2011/2012/ 2013): 17.261.453,00*  
*Spesa di personale anno 2020: 15.650.538,77*  
*Spesa di personale anno 2021: 16.239.395,80*  
*Spesa di personale anno 2022: 16.011.874,96*

### **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 22.12 nel 2020, 21.64 nel 2021 e 21.89 nel 2022. Il differenziale è davvero molto consistente, essendo oltre i 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: 5.56 rispetto al 7.00 previsto dalla nuova normativa per l'anno 2020, 4.53 rispetto al 12 per l'anno 2021 e 5.83 rispetto al 14 per l'anno 2022.

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 2022, proiezioni che tengono conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni. 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	535

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	22.092.134
2022	22.231.248

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

**🕒 visione integrata dei servizi e conseguente razionalizzazione organizzativa:**

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

- le funzioni del turismo, cultura e sport sono ora allocate in un unico centro di responsabilità, facendo capo ad una sola funzionale apicale;
- si è istituita la Centrale Unica di Committenza (CUC), che ora gestisce in maniera centralizzata tutte le acquisizioni di beni, servizi e forniture anche riferite alle opere ed ai lavori pubblici per le esigenze complessive dell'intero ente, assicurando competenze altamente specializzate nei procedimenti e maggior efficacia degli affidamenti;
- nell'ambito dell'unico centro di responsabilità del Settore 5 "Lavori Pubblici e Urbanistica" sono state ricondotte pressoché tutte le funzioni di natura tecnica come ad esempio il decoro urbano, i fossi e canali, il verde, ecc. che prima erano frammentate in varie strutture di massima dimensione;

- anche tutta la tematica del suolo pubblico è stata riunita presso un unico ufficio del Settore 8 “Servizi alle imprese, Edilizia e Patrimonio”, con la conseguente riunificazione del personale che a vario titolo si occupa della competenza;

- da tempo sono ricondotte all'unico centro di responsabilità del Settore 1 “Servizi economico-finanziari” le funzioni inerenti l'attività finanziaria e quelle inerenti la programmazione e l'acquisizione delle risorse umane, consentendosi così un maggior coordinamento e monitoraggio della spesa di personale rispetto agli atti di programmazione finanziaria. 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).

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

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

il presente piano si sviluppa nella logica di assicurare il reintegro dell'organico di quei servizi che hanno subito rilevanti cessazioni negli ultimi anni, subendo obiettive difficoltà 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 70% sono destinate ad uffici che hanno diretto impatto con i servizi ai cittadini, come gli ambiti del sociale, cultura e turismo, servizi demografici, lavori pubblici, polizia municipale, edilizia, istruzione, protocollo, traffico, tributi.

In particolare e in tale ambito, si sottolinea l'investimento che l'Amministrazione ha voluto mettere in campo sull'ufficio Edilizia Privata (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 circa il 70% 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 2020, 2021 E 2022**  
**- assunzioni di ruolo -**

Posti previsti nella programmazione e modalità di copertura	Data prevista ingresso in servizio	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2020 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2021 (con oneri)	Spesa nuove assunzioni di ruolo del 2022 (con oneri)	Note
<b>ANNO 2020</b>					
1 D1 amm.vo per utilizzo graduatorie di altri enti	25.5.2020	19.868	0	0	Assunzione destinata in questa fase al CUA e già effettuata con dd n. 762 del 14.5.2020
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.9.2020 n. 1 da 1.10.2020	18.307	0	0	Assunzioni destinate in questa fase al CUA
5 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.9.2020 n. 3 da 1.10.2020	44.458	0	0	Sostituzione di pensionandi del Sociale per quota 100 Spesa già a bilancio
1 C amm.vo per mobilità	1.10.2020	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale Spesa già in bilancio
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	23.10.2020	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale Spesa già in bilancio
12 C vigilanza per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019	n. 10 da 4.5.2020 n. 1 da 1.6.2020 n. 1 da 1.7.2020	0	0	0	Concorso bandito nel 2019 e assunzioni già effettuate e destinate alla Polizia Municipale. Spesa già a bilancio, comun-

					que coperta per 6 unità da finanziamento Regione Toscana per 3 anni
3 C vigilanza per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121736 del 13.9.2019	1.10.2020	16.451	0	0	Assunzioni destinate alla Polizia Municipale
1 D1 amm.vo per utilizzo graduatorie di altri enti	25.5.2020	19.868	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale e già effettuata con dd n. 762 del 14.5.2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.11.2020	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Polizia Municipale Spesa già in bilancio
4 D1 tecnici per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	n. 2 da 15.9.2020 n. 1 da 1.10.2020 n. 1 da 15.10.2020	26.152	0	0	Assunzioni destinate in questa fase: 2 all'Edilizia Privata 1 ai Lavori pubblici 1 all'Ambiente
2 C amm.vi per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57329 del 30.4.2019	1.9.2020	6.070	0	0	Selezione bandita nel 2019.
2 C tecnici per progressione verticale bandita prot. gen. n. 57345 del 30.4.2019	1.9.2020	6.071	0	0	Selezione bandita nel 2019.
2 B1 amm.vi disabili	1.10.2020	14.011	0	0	A copertura della quota d'obbligo Spesa già a bilancio
1 D1 tecnico per mobilità	1.9.2020	11.353	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata e già effettuata con dd n. 1190 del 16.7.2020
1 D1 tecnico per mobilità	1.10.2020	8.515	0	0	Assunzione già in corso da mobilità bandita, destinata in questa fase all'Edilizia Privata

1 C informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	7.846	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi
1 D1 tecnico per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.10.2020	8.515	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi informativi (SIT)
5 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 4 da 1.9.2020 n. 1 da 1.10.2020	49.689	0	0	Assunzioni destinate in questa fase 1 da 1.9 al Personale 2 da 1.9 ai Servizi Scolastici 1 da 1.9 alla Segret. Generale 1 da 1.10 all'URP
1 D1 amm.vo per utilizzo graduatorie di altri enti	1.6.2020	19.868	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Tributi e già effettuata con dd n. 762 del 14.5.2020
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	15.692	0	0	Assunzioni destinate in questa fase ai Tributi
2 B3 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 1 da 1.9.2020 n. 1 da 1.12.2020	12.253	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	8.515	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe
3 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.10.2020 n. 1 da 1.12.2020	18.307	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Anagrafe
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	0	0	0	Assunzioni destinate in questa fase all'Ambiente e finanziate per almeno 3 anni dai fondi europei
1 D1 amm.vo per utilizzo graduatorie di altri enti	3.2.2020	31.128	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto e già effettuata con dd n. 163 del

					30.1.2020
1 C amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.10.2020	7.846	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Gabinetto
4 Dirigenti per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	n. 2 da 1.11.2020 n. 2 da 1.12.2020	0	0	0	per reintegro dirigenti collo- cati a riposo Spesa già a bilancio
1 C amm.vo per utilizzo graduatorie di altri enti	4.6.2020	18.370	0	0	Assunzione destinata in questa fase alla Cultura e già effettuata con dd n. 861 del 28.5.2020 Spesa già in bilancio
2 C amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.9.2020	20.922	0	0	Assunzioni destinate in questa fase alla Cultura Spesa già in bilancio
1 D1 tecnico per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.10.2020	8.515	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Lavori Pubblici
1 D1 tecnico per mobilità	1.11.2020	5.677	0	0	Assunzione destinata in questa fase ai Lavori Pubblici e in corso di definizione Spesa già in bilancio
<b>ANNO 2021</b>					
2 D1 tecnici per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.11.2021	0	11.353	0	Assunzioni destinate in questa fase ai LL.PP.
1 C tecnico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.6.2021	0	18.306	0	Assunzione destinata in questa fase al Patrimonio
1 C tecnico o amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.4.2021	0	23.537	0	Assunzione destinata in questa fase al Traffico
7 C amm.vi	n. 1 da 1.1.2021	0	159.526	0	Assunzioni destinate in

per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	n. 3 da 1.3.2021 n. 2 da 1.6.2021 n. 1 da 1.8.2021				questa fase 1 al Patrimonio da 1.1 1 ai Serv. Scolastici da 1.3 1 ai LL.PP. da 1.3 1 al Protocollo da 1.3 1 al Protocollo da 1.6 1 a Ragioneria da 1.6 1 agli Asili da 1.8
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.5.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al CUA 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 B1 amm.vi per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.8.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe Spesa già in bilancio
1 D1 ass. sociale per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.12.2021	0	2.711	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale Spesa già in bilancio
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	3.2.2021	0	0	0	Assunzione destinata in questa fase al Sociale 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 nel 2020	1.8.2021	0	0	0	Assunzione destinata alla Polizia Municipale Spesa già in bilancio
1 Dirigente per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.12.2021	0	0	0	A reintegro del dirigente cessato Spesa già in bilancio



ANNO 2022					
1 D1 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2022	0	0	19.670	Assunzione destinata in questa fase all'Anagrafe
1 D1 tecnico per concorso pubblico concluso prot. gen. n. 121755 del 13.9.2019	1.5.2022	0	0	8.317	Assunzione destinata in questa fase all'Edilizia Privata
1 C tecnico o informatico per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2022	0	0	18.332	Assunzione destinata in questa fase ai Sistemi Informativi
6 C amm.vi per concorso pubblico bandito prot. gen. n. 70325 del 23.6.2020	n. 1 da 1.1.2022 n. 1 da 1.2.2022 n. 1 da 1.4.2022 n. 1 da 1.5.2022 n. 1 da 1.7.2022 n. 1 da 1.9.2022	0	0	160.762	Assunzioni così destinate in questa fase: 1 a Servizi Scolastici da 1.1 1 a Anagrafe da 1.2 1 a Anagrafe da 1.4 1 a Anagrafe da 1.5 1 a URP da 1.7 1 all'Ambiente da 1.9
1 B3 amm.vo per selezione pubblica o altre modalità equivalenti ammesse	1.7.2022	0	0	17.343	Assunzione destinata in questa fase al Turismo
<b>Totale ass. 2020: 67 unità</b> <b>Totale ass. 2021: 20 unità</b> <b>Totale ass. 2022: 10 unità</b>		<b>424.267</b>	<b>215.433</b>	<b>224.424</b>	

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

Ufficio	Unità	Esigenze	Periodo contratto	Spesa anno 2020	Spesa anno 2021	Spesa anno 2022
Gabinetto del Sindaco		Incarichi in staff al Sindaco ex art. 90 del d. lgs. n. 267/2000	per tutto il mandato	187.508	170.485	170.485
Servizio staff C Polizia Municipale	C vigili	Progetto assunzionale stagionale finanziato con proventi sanzioni ex art. 208 Codice della Strada	n° unità e periodi sino a concorrenza della somma stanziata	103.647	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta	125.560 cifra indicativa, che sarà comunque definita con specifica delibera di Giunta
Servizio staff C Polizia Municipale	6 C vigili	In sostituzione dei 6 vigili a tempo indeterminato impegnati nel progetto "Vigile di prossimità" ex protocollo di intesa con Regione Toscana e ANCI. Spesa interamente rimborsata dalla Regione	1.1.2020/30.4.2020	61.380	0	0
Settore 1 Servizi Economico-finanziari <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 Urbanistica <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>471.037</b>	<b>414.547</b>	<b>414.547</b>

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

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

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**  
**ANNI 2020, 2021, 2022**  
**- 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.

<b>Ufficio</b>	<b>Unità</b>	<b>Esigenze</b>	<b>Periodo contratto</b>	<b>Spesa anno 2020</b>	<b>Spesa anno 2021</b>	<b>Spesa anno 2022</b>
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)	1.296	6.332	0
<b>Totale</b>				<b>1.296</b>	<b>6.332</b>	<b>0</b>

## Allegato B

### DOTAZIONE ORGANICA

1. Tiene conto della dotazione organica da ultimo approvata con revisione avvenuta con deliberazione G.C. n. 56 del 7.4.2020.
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 2020/2021/2022, 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. 56/2020 che della nuova dotazione organica approvata. Ciò nel rispetto delle indicazioni fornite dal punto 2.1 delle linee guide formulate dalla Funzione Pubblica con decreto 8.5.2018.

COLONNA 1	COLONNA 2	COLONNA 3	COLONNA 4	COLONNA 5
<b>Ultima dotazione organica approvata (1)</b>	<b>Oneri finanziari teorici massimi (2)</b>	<b>Posti coperti al 21.8.2020</b>	<b>Nuova dotazione organica (4)</b>	<b>Oneri finanziari della nuova dotazione organica (5)</b>
Dirigenti <b>posti 10</b>	10 x 59.251 = 592.510	8 (3)	Dirigenti <b>posti 10</b>	10 x 59.251 = 592.510
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Vice-Comandante <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in	1 x 38.472 = 38.472	0	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in	1 x 38.472 = 38.472

materia di Polizia Municipale <b>posti 1</b>			materia di Polizia Municipale <b>posti 1</b>	
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472	1	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività di Giornalista pubblico <b>posti 1</b>	1 x 38.472 = 38.472
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 13</b>	13 x 38.472 = 500.136	8	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 12</b>	12 x 38.472 = 461.664
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 6</b>	6 x 38.472 = 230.832	3	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 6</b>	6 x 38.472 = 230.832
Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio-culturale <b>posti 26</b>	26 x 38.472 = 1.000.272	16	Cat. D3 Esperto di fascia A per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/ Contabile/ Socio-culturale <b>posti 21</b>	21 x 38.472 = 807.912
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale <b>posti 21</b>	21 x 33.568 = 704.928	20	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività di Assistente sociale <b>posti 21</b>	21 x 33.568 = 704.928
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 15</b>	15 x 33.568 = 503.520	13	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di Polizia Municipale <b>posti 15</b>	15 x 33.568 = 503.520
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 40</b>	40 x 33.568 = 1.342.720	30	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 41</b>	41 x 33.568 = 1.376.288
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	10 x 33.568 = 335.680	5	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	10 x 33.568 = 335.680
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	59 x 33.568 =	54	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 10</b>	64 x 33.568 = 2.148.352

l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale <b>posti 59</b>	1.980.512		l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/Socio-culturale <b>posti 64</b>	
Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi <b>Posti 3</b>	3 x 33.568 = 100.704	3	Cat. D1 Esperto di fascia B per l'espletamento di attività in materia di coordinamento gestionale e pedagogico dei servizi educativi <b>Posti 3</b>	3 x 33.568 = 100.704
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale <b>posti 85</b>	85 x 30.821 = 2.619.785	72	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Polizia Municipale <b>posti 85</b>	85 x 30.821 = 2.619.785
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 45</b>	45 x 30.821 = 1.386.945	33	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 45</b>	45 x 30.821 = 1.386.945
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 9</b>	9 x 30.821 = 277.389	6	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Informatica <b>posti 9</b>	9 x 30.821 = 277.389
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido <b>posti 3</b>	3 x 30.821 = 92.463	3	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività di Educatore Asili Nido <b>posti 3</b>	3 x 30.821 = 92.463
Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale <b>posti 159</b>	159 x 30.821 = 4.900.539	140	Cat. C Coordinatore per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile/ Socio-culturale <b>posti 159</b>	159 x 30.821 = 4.900.539
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 37</b>	37 x 28.824 = 1.066.488	12	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in materia Tecnica <b>posti 37</b>	37 x 28.824 = 1.066.488
Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in	53 x 28.824 = 1.527.672	28	Cat. B3 Collaboratore di fascia A per l'espletamento di attività in	54 x 28.824 = 1.556.496

materia Amministrativo/Contabile <b>posti 53</b>			materia Amministrativo/Contabile <b>posti 54</b>	
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	30	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	18	Cat. B1 Collaboratore di fascia B per l'espletamento di attività in materia Amministrativa/Contabile <b>posti 24</b>	24 x 27.389 = 657.336
Cat. A Operatore Ausiliario <b>posti 2</b>	2 x 25.839 = 51.678	2	Cat. A Operatore Ausiliario <b>posti 2</b>	2 x 25.839 = 51.678
<b>Totale posti precedente dotazione organica</b>	<b>Totale oneri finanziari teorici pre- cedente do- tazione or- ganica</b>	<b>Totale po- sti coperti al 21.8.20</b>	<b>Totale posti nuova dotazione organica</b>	<b>Totale oneri finanziari teorici nuo- va dotazione organica</b>
<b>n. 665</b>	<b>€ 21.137.863</b>	<b>n. 506</b>	<b>n. 666</b>	<b>€ 21.137.263</b>

<sup>1</sup> La dotazione organica presa a base è quella approvata da ultimo con deliberazione G.C. n. 56 del 7.4.2020, ed è quella ultima risultante. Essa indica i posti riferiti a ciascun profilo professionale riferiti alla rispettiva categoria di inquadramento (A, B1, B3, C, D1, D3 e dirigenti).

<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 tecnica**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 222 del 16 ottobre 2020**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 266/2019 - AGGIORNAMENTO DELLA STESSA IN ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE ASSUNZIONALI INTRODOTTE DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019 NONCHE' DELLE NUOVE ESIGENZE INTERVENUTE**

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, 16/10/2020

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



Città di Lucca

Amministrazione comunale

**Attestazione di regolarità contabile**

**Proposta di Delibera per la Giunta Comunale n. 222 del 16 ottobre 2020**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RIFERITA AL TRIENNIO 2020, 2021 E 2022 GIA' APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 266/2019 - AGGIORNAMENTO DELLA STESSA IN ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE ASSUNZIONALI INTRODOTTE DALL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 CONVERTITO IN L. 58/2019 NONCHE' DELLE NUOVE ESIGENZE INTERVENUTE**

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, 16/10/2020

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