

## CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

RIUNIONE DEL 21 settembre 2018

DELIBERAZIONE N.16

OGGETTO: piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021.

COMPONENTI	Presenti	Assenti
Prof. Francesco Schittulli (Presidente)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dott.ssa Fabia D'Andrea	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Prof. Domenico F. Rivelli	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avv. Concetta Stanizzi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dott. Mauro Valentini	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dr. Roberto Noto - Segretario - (Direttore Generale)		

### COLLEGIO DEI REVISORI

Dr.ssa Rosa Valicenti (Presidente)	<input checked="" type="checkbox"/> dall'ore 11.00	<input type="checkbox"/>
Prof. Luciano Bologna	<input checked="" type="checkbox"/> fino alle ore 11.00	<input type="checkbox"/>
Dr. Leonardo Lamaddalena	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## IL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

- VISTO** l'articolo n. 7 del vigente Statuto Nazionale della LILT che disciplina i compiti del Consiglio Direttivo Nazionale, quale organo di indirizzo politico della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori;
- CONSIDERATO** che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio u.s. il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- CONSIDERATO**, altresì, che detto provvedimento prevede – in materia di acquisizione e gestione delle risorse umane – una programmazione triennale del fabbisogno di personale di ciascuna Pubblica Amministrazione, quale atto "dinamico" – da aggiornarsi annualmente – e comunque compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio;
- VISTA** la deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 3 del 31 gennaio 2018 con la quale è stato adottato il Piano della performance 2018-2020;
- VISTO** l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale, al comma 1, stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";
- VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, e, in particolare, l'articolo 35, comma 4, secondo cui con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici;
- VISTO** l'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, secondo cui le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per



cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018;

**VISTO** l'articolo 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e successive modificazioni ed integrazioni, secondo cui le amministrazioni, di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge n. 90 del 2014, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Resta escluso dalle disposizioni di cui al presente comma il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** l'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, secondo cui "Qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità";

**VISTO** l'articolo 66, comma 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e l'articolo 3, comma 3, del decreto-legge n. 90 del 2014, secondo cui le assunzioni sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base della programmazione del fabbisogno, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

**VISTA** la circolare n. 11786 del 22/2/2011, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito istruzioni in tema di programmazione del fabbisogno di personale;

**VISTA** la disposizione transitoria dell'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo n. 75 del 2017, secondo cui il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001;

**VISTA** la legge 27 dicembre 2017, n. 205, ed, in particolare, l'articolo 1, comma 1148, lett. d) che ha modificato l'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 31 dicembre 2014 n. 192, convertito con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2015, n.11, con il quale si dispone che il termine per procedere alle assunzioni di personale



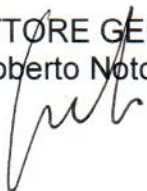
a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 66, commi 9-bis e 13-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è prorogato al 31 dicembre 2018 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2018;

- VISTO** l'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal decreto-legge n. 101 del 2013, secondo cui, fermo restando il divieto di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nelle altre aree, da computarsi al netto di un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario al complesso delle unità soprannumerarie;
- VISTE** le circolari MEF-RGS n. 33 del 20 dicembre 2017 e n. 14 del 23 marzo 2018 recanti indicazioni, per gli enti pubblici non economici, fra gli altri, in tema di assunzioni a tempo indeterminato;
- VISTA** la vigente dotazione organica di questo Ente Pubblico, approvata con decreto del Presidente del Consiglio Direttivo Nazionale dei Ministri in data 22 gennaio 2013. Tabella n. 32;
- ACCERTATA** la attuale carenza di personale rispetto alla citata dotazione organica, come derivante dalle cessazioni di n. 3 unità di personale, intervenute nel corso degli anni 2015, 2016 e 2017, riguardanti l'area B1, l'area C1 e l'area C2;
- TENUTO CONTO** che le predette cessazioni allo stato intervenute, afferiscono a carenze negli uffici di questa Amministrazione che fanno riferimento a professionalità preposte alla trattazione di ambiti di attività gestionale non procrastinabili;
- RITENUTO** , quindi, di dover provvedere alla programmazione triennale 2019-21 del fabbisogno di personale, per finalità di buon andamento dell'amministrazione - al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa in linea con la vigente normativa sulla materia - come da piano allegato parte integrante della presente deliberazione;
- ACQUISITO** in data 18 settembre il parere favorevole su tale schema di piano triennale del fabbisogno del personale LILT - da parte del Collegio dei revisori - in merito alla verifica della relativa coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- INFORMATE** le organizzazioni sindacali in merito all'allegato piano di programmazione, con nota prot. n. 2018U0002838 del 18 settembre 2018;

**delibera  
all'unanimità**

1. di adottare, per le motivazioni esposte in narrativa, il piano triennale del fabbisogno di personale della Sede Centrale LILT, relativamente al periodo 2019-2020-2021, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto, che per le assunzioni previste in detto piano si procederà alla richiesta di autorizzazione alla Presidenza del Consiglio Direttivo Nazionale dei Ministri e al Ministero della economia e finanza, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i..
3. Di pubblicare entro trenta giorni dalla data odierna il presente provvedimento sul sito "Amministrazione trasparente", nelle parti di interesse, e nel SICO.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Roberto Noto



IL PRESIDENTE  
Prof. Francesco Schittulli





## **Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2019, 2020 e 2021**

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 16 del 21 settembre 2018



## 1 INDICE

1. Premessa	3
2. Situazione di partenza	3
1.1 Organici	3
1.2 Organigramma	4
1.3 Piano della Performance 2018-2020	4
1.4 Turn-over del personale	5
1.5 Dinamica della spesa di personale	6
1.6 Cessazioni previste	7
3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale	7
4. Copertura finanziaria	8

## 1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2019-2021, definisce la programmazione dei fabbisogni del personale della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori Italiana per la Lotta contro i Tumori – Sede Centrale. Tale pianificazione tiene conto sia delle esigenze di personale registrate nel corso degli ultimi anni, sia delle vigenti disposizioni normative al riguardo, come modificate a seguito del decreto legislativo n. 75/2017 e della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018). La istruttoria di tale procedimento è stata altresì curata sulla base delle recenti indicazioni operative contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, recante “Linee guida per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in G. U. il 27 luglio 2018.

## 2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- piano della performance 2018-2020;
- turn-over del personale dal 2014 ad oggi;
- andamento della spesa di personale;
- previsioni cessazioni.

### 2.1 Organici

In tavola 1, si presenta la situazione aggiornata dell'organico LILT, di cui al DPCM 22 gennaio 2013, Tabella 32, delle relative consistenze di personale e dei relativi costi al 1° settembre 2018.

Tavola 1  
Organico e contingente comandati: posti e coperture al 1° settembre 2018

Qualifica	Livello Economico	Profilo professionale	Ruolo	Posti organico	Stipendio Tabellare	Di cui coperti	Di cui non coperti	Posti contingente comandati	Di cui coperti	Di cui non coperti
Area C	C5	Funzionario Capo	Amm	1	31.473,21	1	0	0	0	0
	C2/C1	Collaboratore di Amministrazione	Amm	3	73.712,45	1	2	0	0	0
Area B	B3	Assistente di Amministrazione	Amm	2	47.228,29	2	0	0	0	0
	B1	Operatore di Amministrazione	Amm	5	103.746,17	4	1	0	0	0
Area A	A3	Ausiliario di Amministrazione	Amm	1	20.348,42	1	0	0	0	0
Totale				12	276.508,54	9	3	0	0	0

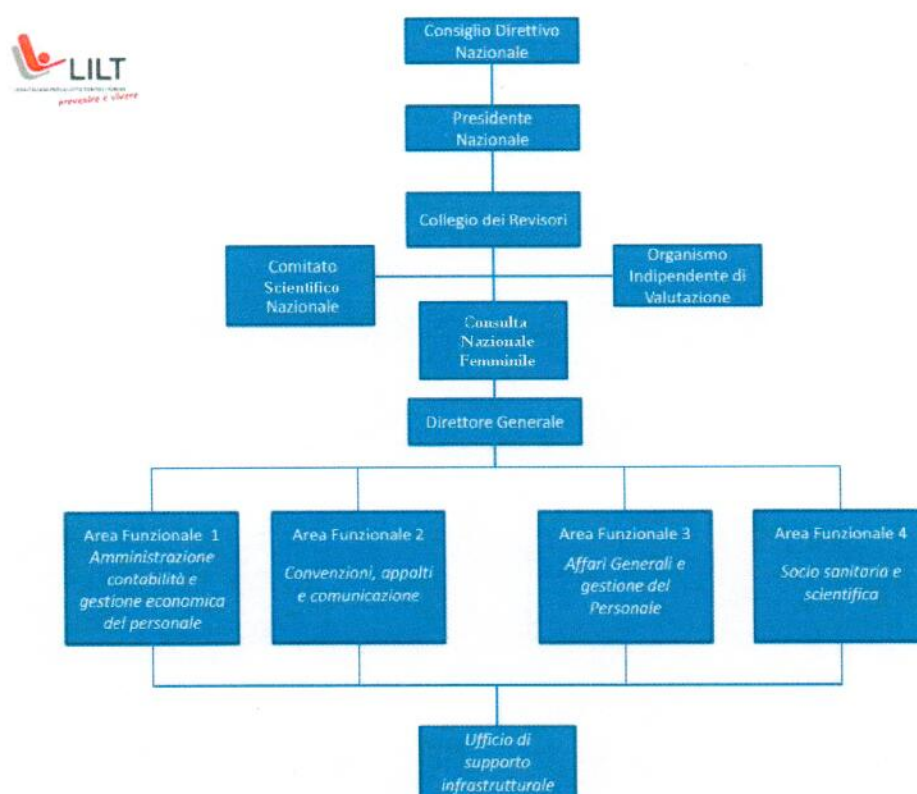
\* retribuzione tabellare – Tabella C – Enti Pubblici Non Economici – CCNL comparto Funzioni Centrali – Triennio 2016-2018



## 2.2 Organigramma

In tavola 2, viene invece prospettato il vigente organigramma della LILT Per ciascuna area funzionale la figura mostra anche la situazione aggiornata del personale assegnato a ciascuna struttura.

Tavola 2  
Organigramma, situazione incarichi e consistenza occupazionale al 1° settembre 2018



Personale assegnato per area funzionale:

Area 1:	1 C5 – 1 B3 – 1 B1
Area 2:	1 C5 – 3 B1
Area 3:	1 C1 – 1 B3 – 1 B1 – 1 A3
Area 4:	1 C1
Ufficio di supporto infrastrutturale:	1 B1 – 1 A3

## 2.3 Piano della Performance

Con deliberazione n. 3 del 31 gennaio 2018 il Consiglio Direttivo Nazionale ha adottato il Piano della Performance della LILT per il triennio 2018 – 2020.

Nel corso di tale triennio la LILT intende proseguire e rafforzare l'attuazione delle scelte e degli interventi già intrapresi negli ultimi anni per migliorare i servizi offerti per il raggiungimento sia della propria mission che di altri obiettivi strategici.

A tal fine, nel Piano della Performance 2018-2020, le azioni per il raggiungimento degli obiettivi strategici – oltre a quelli previsti dalla mission istituzionale – si concretizzeranno in:

- Implementazione della promozione e accreditamento dell'immagine della LILT
  - Implementazione di una strategia di Social Media Marketing;
  - Implementazione di una strategia di Fundraising;
  - Implementazione attività di supporto socio sanitario alla cittadinanza;
  - Redazione e diffusione Annual Report LILT 2016- 2017;
- Revisione di un modello organizzativo e funzionale LILT
  - Attuazione “a regime” “Regolamento quadro” - articolo 14, comma 4, del vigente Statuto LILT;
  - Definizione di un “Atto di indirizzo” riguardante l'attuazione presso le Sezioni Provinciali del D.Lgv. 231/2001 in tema di responsabilità penale enti privati;
- Formazione ed aggiornamento dei volontari e del management delle Sezioni LILT
  - Organizzazione di due eventi di formazione ed aggiornamento professionale presso la Scuola Nazionale del Volontariato LILT;
- Attuazione delle disposizioni riguardanti la Riforma del Terzo Settore di interesse della LILT
  - Comitato Giuridico Nazionale LILT Valutazione dell'impatto della Riforma del Terzo Settore sulla LILT e proposta delle conseguenti iniziative organizzative;
  - Gruppo di lavoro interdisciplinare presso il Ministero della Salute riguardante le implicazioni di interesse della LILT derivanti dalla riforma del Terzo Settore;
- Attuazione piano e misure di prevenzione della corruzione
  - Incremento del livello di sensibilizzazione ai temi della legalità;
  - Piano di formazione a tutto il personale dipendente LILT sulle tematiche della prevenzione della corruzione;
  - Attuazione del regolamento recante l'individuazione dei criteri per contribuire alle attività ed alle iniziative delle sezioni provinciali;
- Miglioramento del rapporto con gli stakeholder in materia di trasparenza
  - Attuazione degli obblighi di pubblicazione sul sito ufficiale LILT di tutti gli atti previsti;
  - Definizione e adozione di misure organizzative finalizzate ad assicurare la tempestività nella pubblicazione;
  - Individuazione delle specifiche responsabilità dei soggetti tenuti alla pubblicazione;
  - Organizzazione della giornata della trasparenza online.

## **2.4 Turn-over del personale**

La tavola 3 rappresenta il turn-over del personale dal 2014 ad oggi. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza.



**Tavola 3**  
**Turn-over del personale periodo 2014-2018**

Livello Giuridico				Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo
Area	Livello Econom	Profilo prof.le	Ruolo	Ruolo tempo indet	Ruolo tempo det	Comandi e altre ass. temp.	T O T	Ruolo tempo indet	Ruolo tempo det	Comandi e altre ass. temp.	T O T	Differenza acquisizioni -cessazioni
Area C	C5	Funzionario Capo	Amm.vo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C2/C1	Collaboratore di Amm.ne	Amm.vo	2*	0	0	2	0	0	0	0	-2
Area B	B3	Assistente di Amm.ne	Amm.vo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	B1	Operatore di Amm.ne	Amm.vo	1**	0	0	1	0	0	0	0	-1
Area A	A3	Ausiliario di Amm.ne	Amm.vo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>				<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>

\* un profilo area C cessato per mobilità nel 2015 e un profilo area C cessato per pensionamento nel 2017

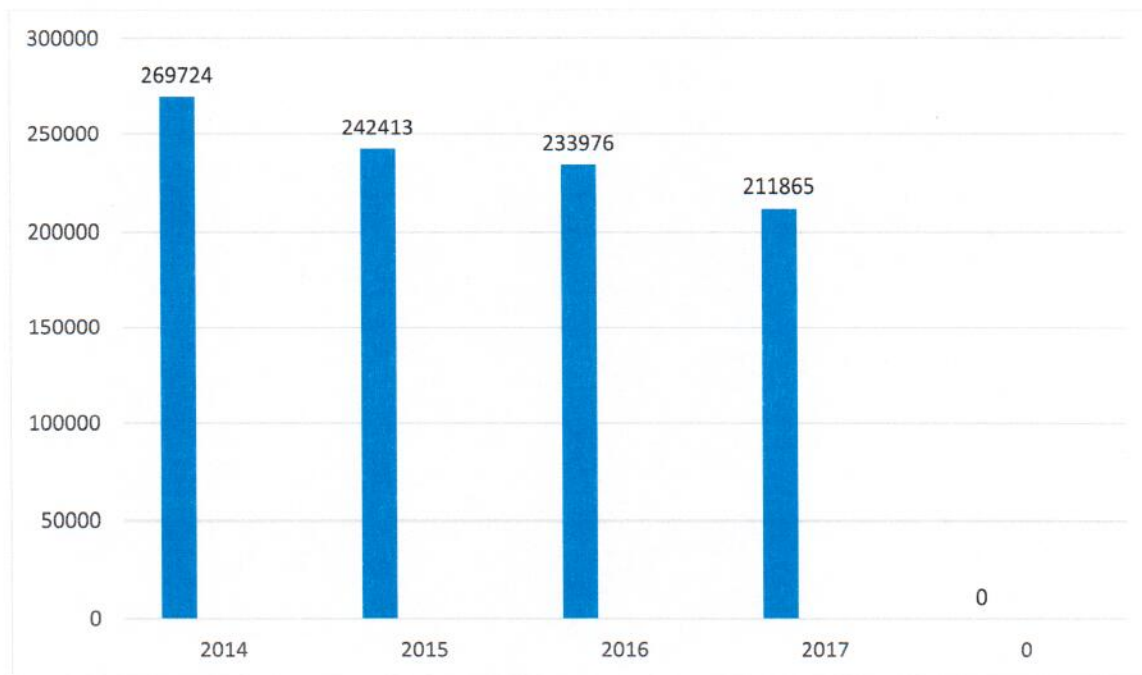
\*\* un profilo area B cessato per licenziamento nel 2016

## 2.5 Dinamica della spesa di personale

L'andamento del turn-over ha avuto conseguenze sulla dinamica della spesa di personale, che ha visto dal 2014 ad oggi una costante riduzione, come mostrato in tavola 4.

**Tavola 4**

**Spesa per redditi da lavoro dipendente periodo 2014-2017 (stipendi tabellari come da CCNL vigenti)**



## 2.6 Cessazioni previste

La tavola 5 fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2019, 2020 e 2021. La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni).

Tavola 5

Previsione cessazioni periodo 2019-2021

Livello giuridico	Profilo	Cessazioni (-)			Totale
		Ruolo tempo indetermin	Ruolo tempo determ	Comandi e altre ass. temp.	
Area C	Amministrativo	0	0	0	0
Area B	Amministrativo	0	0	0	0
Area A	Amministrativo	0	0	0	0
Totale		0	0	0	0

## 3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale.

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014;
- art. 1, comma 227 della legge n. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016);
- art. 25, comma 4, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, con il quale è stato abrogato l'art. 1, comma 219 della legge n. 208/2015;
- artt. 4 e 20 del D.lgs. n. 75/2017;
- art.1, comma 1148, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018)

Le previsioni di cui al presente piano, come sopra argomentato, risultano elaborate in considerazione del citato decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - dell'8 maggio 2018 recante "linee di indirizzo sulla pianificazione dei fabbisogni". Con riferimento ai sopra citati provvedimenti il presente piano dovrà attuarsi all'interno del seguente parametro:

- avviare le procedure di assunzione di una unità part-time – area B – a valere sul 25% dei costi annuali sostenuti, relativi ai dipendenti cessati dal servizio negli anni precedenti il 2018 – come da tavola 3. Resta inteso che nel calcolo non viene considerato il costo del profilo dell'area C cessato nell'anno 2015, in quanto transitato per mobilità presso altro Ente Pubblico;
- dare corso a 2 nuove assunzioni – previo espletamento di procedure di mobilità – relative alla copertura di n. 2 posti Area C, profilo amministrativo.

Si ricorda che – allo stato – i limiti per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelli indicati nella successiva tavola 6. In sede di aggiornamento annuale del piano sarà valutata la possibilità di formulare, in base a sopraggiunti fabbisogni ed alle cessazioni eventualmente verificatesi, richiesta di nuove autorizzazioni ad assumere.



**Tavola 6**  
**Limiti assunzionali a legislazione vigente**

Anno	Risorse per nuove assunzioni di personale tempo indeterminato su cessazioni anno precedente - Personale non dirigenziale
2019	100% (di cui 25% spesa cessazioni anni precedenti)
2020	100%
2021	100%

Allo stato non sussistono limiti quantitativi imposti da norme di legge per l'acquisizione di personale in comando, né per l'assunzione in mobilità (ad eccezione del personale scolastico e dei settori non sottoposti a vincoli assunzionali).

### **Nuove assunzioni**

Anno 2019 (25%)

- una unità part-time di area B, profilo amministrativo, per il rafforzamento nell'Area Funzionale n. 2 "Convenzioni, appalti e comunicazione", a seguito della cessazione di una unità di Area B per dimissioni volontarie definitive;

### **Acquisizione di personale in mobilità**

Alla luce delle più recenti esigenze organizzative, si ritiene di acquisire due unità di personale in mobilità.

A tal fine si evidenziano le seguenti esigenze:

Anno 2019-2020-2021

- una unità di area C, profilo amministrativo – a seguito della cessazione di una unità di Area C per trasferimento presso altra Amministrazione Pubblico – per il rafforzamento nell'Area Funzionale n. 2 "Convenzioni, appalti e comunicazione", preferibilmente individuando professionalità polivalente in materia;
- una unità di area C, profilo amministrativo – a seguito della cessazione di una unità di Area C per raggiunti limiti di età – per il rafforzamento nell'Area Funzionale n. 4 "Socio sanitaria e scientifica", preferibilmente individuando professionalità polivalente in materia;

## **4 . Copertura finanziaria**

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, in tavola 7 sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto previsto. La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale. Al termine dei tre anni – ove si procedesse alla copertura dei posti vacanti, comunque previa autorizzazione della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica – la tabella mostra un aumento della spesa di personale di circa 102.000 Euro a regime dal 2020. Tali variazioni risultano ampiamente sostenibili dal bilancio dell'Ente.

**Tavola 7**  
**Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano**

Area	Livello giuridico			Variazioni consistenza		Variazioni spesa		
	Livello economico	Profilo professionale	Ruolo	Acquisizioni	Cessazioni	2019	2020	Dal 2021
B	B1	Operatore di amministrazione	Amministrativo	1	0	10.374,62	20.749,24	20.749,24
C	C1	Collaboratore di amministrazione	Amministrativo	1	0	24.173,99	24.173,99	24.173,99
C	C2	Collaboratore di amministrazione	Amministrativo	1	0	25.022,05	25.022,05	25.022,05
<b>Totale</b>				<b>3</b>	<b>0</b>	<b>59.570,66</b>	<b>69.945,28</b>	<b>69.945,28</b>

\* retribuzione tabellare – Tabella C – Enti Pubblici Non Economici – CCNL comparto Funzioni Centrali – Triennio 2016-2018

Qualifica	Livello Economico	Profilo professionale	Ruolo	Posti organico	Stipendio Tabellare dotazione organica	Di cui coperti	Stipendio Tabellare personale in forza	Posti previsti nuove assunzioni	Stipendio Tabellare personale assunto	Totale previsto triennio 2019-21
Area C	C5	Funzionario Capo	Amm	1	31.473,21	1	31.473,21	0	0	31.473,21
	C2/C1	Collaboratore di Amministrazione	Amm	3	73.712,45	1	24.516,41	2	49.196,04	73.712,45
Area B	B3	Assistente di Amministrazione	Amm	2	47.228,29	2	47.228,29	0	0	47.228,29
	B1	Operatore di Amministrazione	Amm	5	103.746,17	4	82.996,93	1	20.749,24	103.746,17
Area A	A3	Ausiliario di Amministrazione	Amm	1	20.348,42	1	20.348,42	0	0	20.348,42
<b>Totale</b>				<b>12</b>	<b>276.508,54</b>	<b>9</b>	<b>206.563,26</b>	<b>3</b>	<b>69.945,28</b>	<b>276.508,54</b>

\* retribuzione tabellare – Tabella C – Enti Pubblici Non Economici – CCNL comparto Funzioni Centrali – Triennio 2016-2018