

## CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

**RIUNIONE DEL 18 aprile 2019**

**DELIBERAZIONE N. 8**

**OGGETTO:** Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – integrazione.

| COMPONENTI                                           | Presenti                            | Assenti                             |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Prof. Francesco Schittulli (Presidente)              | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Prof. Marco Alloisio                                 | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Prof. Giuseppe Curigliano                            | <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"/>            |
|                                                      |                                     |                                     |
| Dr. Roberto Noto – Segretario - (Direttore Generale) |                                     |                                     |
|                                                      |                                     |                                     |
| Dr.ssa Daniela Pavone (Presidente)                   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Dott. Marco Patrini                                  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Dott. Claudio Gorelli                                | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

- VISTO** l'articolo 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 (LILT);
- VISTA** la deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 16 del 21 settembre 2018 concernente il "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021";
- VISTA** la nota prot. n. 2018U0003698 del 15 novembre 2018, a firma del Presidente Nazionale e del Direttore Generale, con la quale è stata formalizzata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica UORCC ed al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP la richiesta di autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali ed alle relative assunzioni di cui al predetto Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;
- CONSIDERATO** che in sede di verifica istruttoria del citato Piano Triennale da parte del Dicastero dell'economia e finanze - con riguardo, in particolare, all'entità del cumulo dei risparmi da cessazioni riguardanti gli anni 2016 e 2017 (budget 2017 e 2018), da utilizzarsi ai fini assunzionali - è emersa la necessità di:
- prevedere ulteriori dati da riportare in 2 apposite tabelle, necessari e mancanti, riguardanti la "dotazione organica vigente" (con il relativo valore finanziario) e la "tabella cumulo risparmi da cessazioni a tempo indeterminato";
  - prevedere in tutte le tabelle trattate la esclusiva valorizzazione delle voci stipendiali, al netto delle componenti accessorie della retribuzione;
- RITENUTO** ,pertanto, di dover provvedere alla integrazione del richiamato "Piano Triennale del fabbisogno di personale 2019-2021", nel senso sopra descritto;
- DATO ATTO** che le integrazioni di cui sopra non comportano alcuna variazione finanziaria rispetto ai valori di cui al citato Piano, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

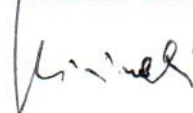
**DELIBERA  
all'unanimità**

per le motivazioni sopra argomentate

1. di provvedere ad integrare il "Piano Triennale del fabbisogno di personale della Sede Centrale LILT 2019-2021", adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 16/2018, come da documento allegato alla presente, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che si procederà alla richiesta di autorizzazione assunzionale alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'economia e finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, previo invio di detto, modificato Piano Triennale;
3. di pubblicare il presente provvedimento sul sito "Amministrazione trasparente" nelle parti di interesse, e nel SICO.

Il Direttore Generale  
Dott. 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. 8 del 18 aprile 2019

*pmi*

## 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 dotazione organica | tredicesima | Totale retribuzione annuale | oneri riflessi INPS (25,523%) | oneri riflessi INAIL (0,4%) | IRAP (8,5%) | TOTALE     |
|-----------|-------------------|----------------------------------|----------------|----------------|--|----------------------------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|------------|
| Area C    | C5                | Funzionario Capo                 | Amministrativo | 1              |  | 28.471,39                              | 2.372,62    | 30.844,01                   | 7.872,32                      | 123,38                      | 2.621,74    | 41.461,44  |
|           | C2                | Collaboratore di Amministrazione | Amministrativo | 1              |  | 23.097,28                              | 1.924,77    | 25.022,05                   | 6.386,38                      | 100,09                      | 2.126,87    | 33.635,39  |
|           | C1                | Collaboratore di Amministrazione | Amministrativo | 1              |  | 22.314,45                              | 1.859,54    | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40  |
|           | C1                | Collaboratore di Amministrazione | Amministrativo | 1              |  | 22.314,45                              | 1.859,54    | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40  |
| Area B    | B3                | Assistente di Amministrazione    | Amministrativo | 1              |  | 21.606,57                              | 1.800,55    | 23.407,12                   | 5.974,20                      | 93,63                       | 1.989,61    | 31.464,55  |
|           | B3                | Assistente di Amministrazione    | Amministrativo | 1              |  | 21.606,57                              | 1.800,55    | 23.407,12                   | 5.974,20                      | 93,63                       | 1.989,61    | 31.464,55  |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amministrativo | 1              |  | 19.153,14                              | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75  |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amministrativo | 1              |  | 19.153,14                              | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75  |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amministrativo | 1              |  | 19.153,14                              | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75  |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amministrativo | 1              |  | 19.153,14                              | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75  |
| Area A    | A3                | Ausiliario di Amministrazione    | Amministrativo | 1              |  | 18.783,16                              | 1.565,26    | 20.348,42                   | 5.193,53                      | 81,39                       | 1.729,62    | 27.352,96  |
| Totale    |                   |                                  |                | 12             |  | 253.959,57                             | 21.163,33   | 275.122,90                  | 70.219,62                     | 1.100,49                    | 23.385,45   | 369.828,46 |

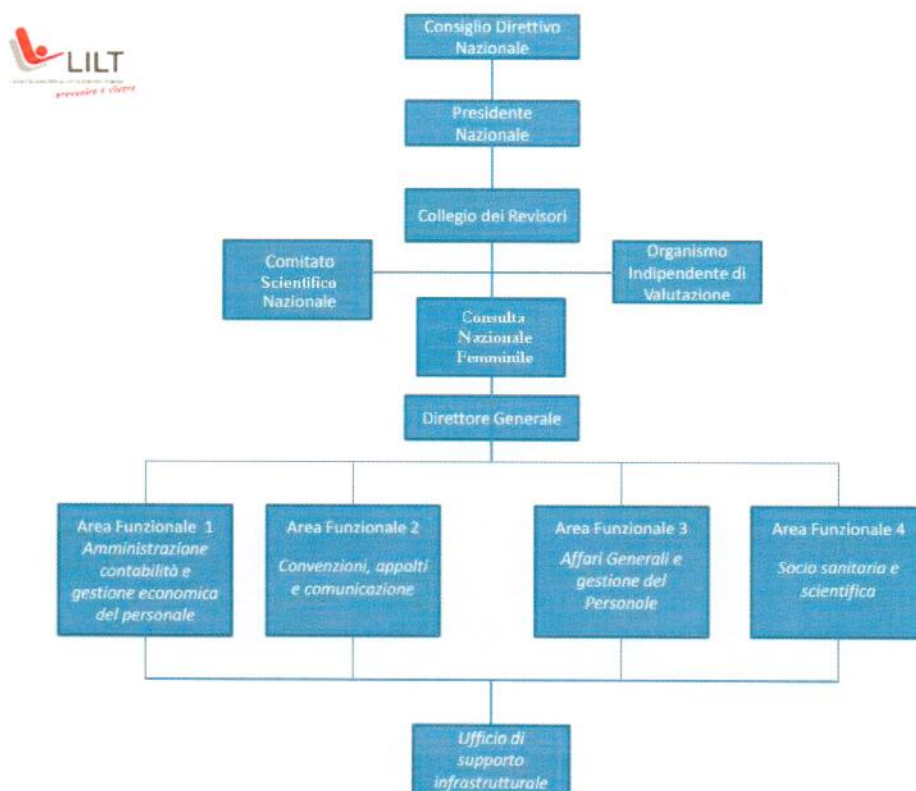
\* retribuzione tabellare – Tabella C – Enti Pubblici Non Economici – CCNL comparto Funzioni Centrali – Triennio 2016-2018

## 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.

già



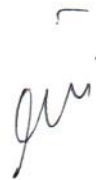
Nel corso di tale triennio la LILT intende proseguire e rafforzare l'attuazione delle scelte e degli interventi già intrapresi negli ultimi anni per migliorare i servizi offerti per il raggiungimento sia della propria mission che di altri obiettivi strategici.

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

| Area   | Livello economico | Profilo professionale            | Ruolo   | Acquisiz. | Cessaz. | Stipendio tabellare | tredicesima | Totale retribuzione annuale | oneri riflessi INPS (25,523%) | oneri riflessi INAIL (0,4%) | IRAP (8,5%) | TOTALE 2019 | TOTALE 2020 | TOTALE 2021 |
|--------|-------------------|----------------------------------|---------|-----------|---------|---------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| B      | B1 (*)            | Operatore di amministrazione     | Amm. vo | 0         | 1       | 19.153,14           | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75   | 27.891,75   | 27.891,75   |
| C      | C1 (**)           | Collaboratore di amministrazione | Amm. vo | 0         | 1       | 22.314,45           | 1.859,54    | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40   | 32.495,40   | 32.495,40   |
| C      | C2 (***)          | Collaboratore di amministrazione | Amm. vo | 0         | 1       | 23.097,28           | 1.924,77    | 25.022,05                   | 6.386,38                      | 100,09                      | 2.126,87    | 33.635,39   | 33.635,39   | 33.635,39   |
| Totale |                   |                                  |         | 0         | 3       | 64.564,87           | 5.380,41    | 69.945,28                   | 17.852,13                     | 279,78                      | 5.945,35    | 94.022,54   | 94.022,54   | 94.022,54   |

(\*) cessato per risoluzione anticipata rapporto di lavoro nell'anno 2016

(\*\*) cessato per pensionamento nell'anno 2017

(\*\*\*) cessato per mobilità presso altro Ente Pubblico nell'anno 2015 - Trasferito dal 01 luglio 2015 all'ASI (Agenzia Spaziale Italiana)

## Tabella Cumulo risparmi da cessazioni a tempo indeterminato anni 2016 e 2017 (budget 2017 e budget 2018)

| Anno cessazione | Area | Livello economico | Profilo professionale            | Ruolo   | Acquisizioni | Cessazioni | Stipendio tabellare | tredicesima | Totale retribuzione annuale | oneri riflessi INPS (25,523%) | oneri riflessi INAIL (0,4%) | IRAP (8,5%) | TOTALE    | % turn over | Cumulo risparmi da cessazioni anni 2016 e 2017 |
|-----------------|------|-------------------|----------------------------------|---------|--------------|------------|---------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------|-------------|------------------------------------------------|
| 2016            | B    | B1                | Operatore di amministrazione     | Amm. vo | 0            | 1          | 19.153,14           | 1.596,10    | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75 | 25%         | 6.972,94                                       |
| 2017            | C    | C1                | Collaboratore di amministrazione | Amm. vo | 0            | 1          | 22.314,45           | 1.859,54    | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40 | 25%         | 8.123,85                                       |
| Totale          |      |                   |                                  |         | 0            | 2          | 41.467,59           | 3.455,64    | 44.923,23                   | 11.465,76                     | 179,69                      | 3.818,47    | 60.387,15 |             | 15.096,79                                      |

Ai sensi della Legge di stabilità n. 208/2015 comma 228 il 25% dei costi annuali sostenuti, relativi ai dipendenti cessati dal servizio negli anni precedenti il 2018

1 Livello economico C1 retribuzione totale € 32.495,40 (comprensivi di oneri riflessi)

1 livello economico B1 retribuzione totale € 27.891,75 (comprensivi di oneri riflessi)

Totale costi non sostenuti € 60.387,15 (comprensivi di oneri riflessi)

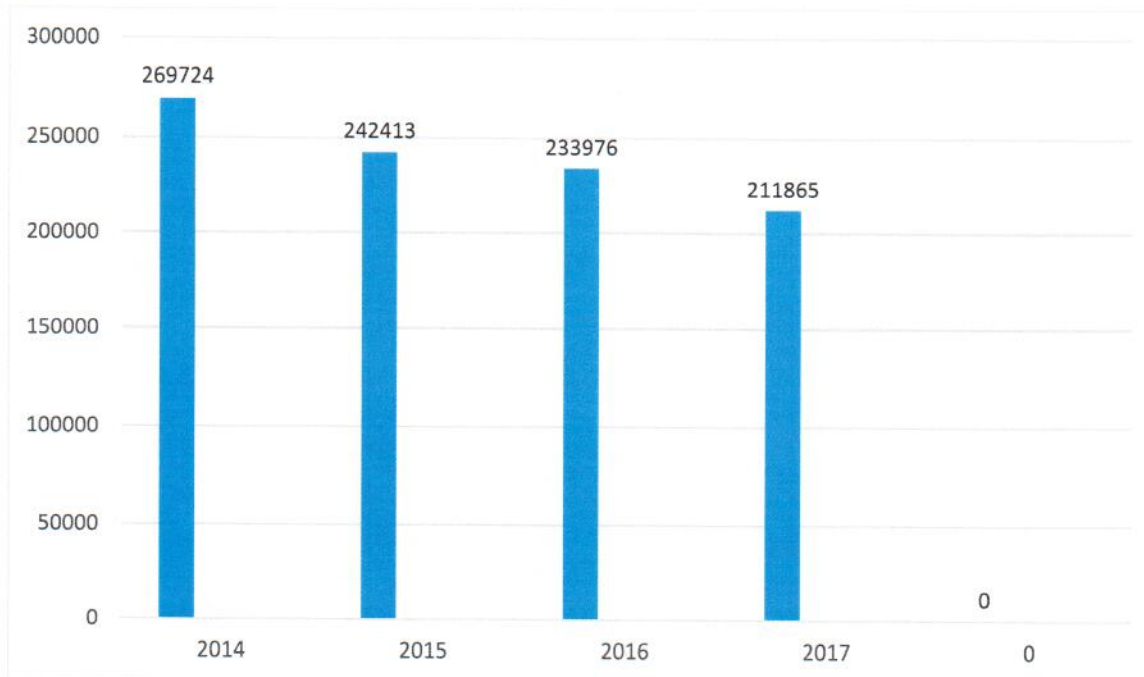
25% Costi non sostenuti € 15.096,79 (costo utile per assunzione di un B1 part-time) (comprensivi di oneri riflessi)

## 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 (-)            |                         |                            |        |
|-------------------|----------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|--------|
| Area              | Ruolo          | Ruolo tempo indeterminato | Ruolo tempo determinato | Comandi e altre ass. temp. | Totale |
| 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      |

giù  
8



### 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 -<br>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 2019-2020-2021 (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 80.076,67 Euro a regime dal 2019. Tali variazioni risultano ampiamente sostenibili dal bilancio dell'Ente.



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

| Area   | Livello economico                                                                                | Profilo professionale            | Ruolo  | Acquisizioni | Cessazioni | Stipendio tabellare | tridicesima | Totale retribuzione annuale | oneri riflessi INPS (25,523%) | oneri riflessi INAIL (0,4%) | IRAP (8,5%) | TOTALE 2019 |  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------|--------------|------------|---------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|--|
| B      | B1 part-time 50% Costi non sostenuti € 15.096,79 (costo utile per assunzione di un B1 part-time) | Operatore di amministrazione     | Amm.vo | 1            | 0          | 9.576,57            | 798,05      | 10.374,62                   | 2.647,91                      | 41,50                       | 881,84      | 13.945,88   |  |
| C      | C1 - Mobilità                                                                                    | Collaboratore di amministrazione | Amm.vo | 1            | 0          | 22.314,45           | 1.859,54    | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40   |  |
| C      | C2 - Mobilità                                                                                    | Collaboratore di amministrazione | Amm.vo | 1            | 0          | 23.097,28           | 1.924,77    | 25.022,05                   | 6.386,38                      | 100,09                      | 2.126,87    | 33.635,39   |  |
| Totale |                                                                                                  |                                  |        | 3            | 0          | 54.988,30           | 4.582,36    | 59.570,66                   | 15.204,22                     | 238,28                      | 5.063,51    | 80.076,67   |  |

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

# Effetti finanziari delle previsioni contenute piano (Tavola 7)

## Riepilogo generale " Personale in servizio dal 2019 - 2020 - 2021"

| Qualifica | Livello Economico | Profilo professionale            | Ruolo  | Posti organico | Aquisizioni | Stipendio Tabellare dotazione organica | Irredicibile | Totale retribuzione annuale | oneri riflessi INPS (25,523%) | oneri riflessi INAIL (0,4%) | IRAP (8,5%) | TOTALE 2019 | TOTALE 2020 | TOTALE 2021 |
|-----------|-------------------|----------------------------------|--------|----------------|-------------|----------------------------------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Area C    | C5                | Funzionario Capo                 | Amm.vo | 1              |             | 28.471,39                              | 2.372,62     | 30.844,01                   | 7.872,32                      | 123,38                      | 2.621,74    | 41.461,44   | 41.461,44   | 41.461,44   |
|           | C2                | Collaboratore di Amministrazione | Amm.vo | 1              | 1           | 23.097,28                              | 1.924,77     | 25.022,05                   | 6.386,38                      | 100,09                      | 2.126,87    | 33.635,39   | 33.635,39   | 33.635,39   |
|           | C1                | Collaboratore di Amministrazione | Amm.vo | 1              |             | 22.314,45                              | 1.859,54     | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40   | 32.495,40   | 32.495,40   |
|           | C1                | Collaboratore di Amministrazione | Amm.vo | 1              | 1           | 22.314,45                              | 1.859,54     | 24.173,99                   | 6.169,93                      | 96,70                       | 2.054,79    | 32.495,40   | 32.495,40   | 32.495,40   |
| Area B    | B3                | Assistente di Amministrazione    | Amm.vo | 1              |             | 21.606,57                              | 1.800,55     | 23.407,12                   | 5.974,20                      | 93,63                       | 1.989,61    | 31.464,55   | 31.464,55   | 31.464,55   |
|           | B3                | Assistente di Amministrazione    | Amm.vo | 1              |             | 21.606,57                              | 1.800,55     | 23.407,12                   | 5.974,20                      | 93,63                       | 1.989,61    | 31.464,55   | 31.464,55   | 31.464,55   |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amm.vo | 1              |             | 19.153,14                              | 1.596,10     | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75   | 27.891,75   | 27.891,75   |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amm.vo | 1              |             | 19.153,14                              | 1.596,10     | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75   | 27.891,75   | 27.891,75   |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amm.vo | 1              |             | 19.153,14                              | 1.596,10     | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75   | 27.891,75   | 27.891,75   |
|           | B1                | Operatore di Amministrazione     | Amm.vo | 1              |             | 19.153,14                              | 1.596,10     | 20.749,24                   | 5.295,83                      | 83,00                       | 1.763,69    | 27.891,75   | 27.891,75   | 27.891,75   |
|           | B1 part-time 50%  | Operatore di amministrazione     | Amm.vo | 0              | 1           | 9.576,57                               | 798,05       | 10.374,62                   | 2.647,91                      | 41,50                       | 881,84      | 13.945,88   | 13.945,88   | 13.945,88   |
| Area A    | A3                | Ausiliario di Amministrazione    | Amm.vo | 1              |             | 18.783,16                              | 1.565,26     | 20.348,42                   | 5.193,53                      | 81,39                       | 1.729,62    | 27.352,96   | 27.352,96   | 27.352,96   |
| Totale    |                   |                                  |        | 12             |             | 244.383,00                             | 20.365,28    | 264.748,28                  | 67.571,70                     | 1.058,99                    | 22.503,60   | 355.882,58  | 355.882,58  | 355.882,58  |

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