

## Allegato 5

### Programmazione e fabbisogno di personale 2024-2026

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti
- c) Calcolo del limite di spesa ai sensi del DM 17 marzo 2020
- d) Programmazione e determinazione del costo del fabbisogno di personale
- e) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

#### a) Premessa

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche. Infatti, ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle 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 del personale. L'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 impone agli organi di vertice delle Amministrazioni di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni.

Con l'introduzione del nuovo sistema di contabilità armonizzata, la programmazione del fabbisogno personale a livello triennale e annuale è ricompresa nella sezione operativa del Dup (allegato 4/1, al D.Lgs 118/2011), ma anche nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione – art. 6 Decreto legge 80/2021). L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006.

In particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)

L'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Con determina RCG n. 1687/2023 è stato definito il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2024.

## **b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti**

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

La struttura organizzativa dell'Ente, disciplinata dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed ai successivi provvedimenti di attuazione, è stata modificata con deliberazione della Giunta Comunale n.23/2024 nei seguenti Settori:

Art. 7 “Struttura organizzativa”:

- AREA AMMINISTRATIVA che comprende i seguenti settori:
  - SETTORE SEGRETERIA GENERALE E PERSONALE/AFFARI GENERALI
  - SETTORE LEGALE
  - SETTORE POLITICHE SOCIALI / PUBBLICA ISTRUZIONE
  - SETTORE CULTURA, SPORT E TURISMO
  - SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA E TRIBUTI che comprende i seguenti settori:
  - SETTORE TRIBUTI –ENTRATE PATRIMONIALI
  - SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
- AREA TECNICA che comprende i seguenti settori:
  - SETTORE TECNICO LAVORI PUBBLICI – SUAP – DEMANIO
  - SETTORE TECNICO MANUTENTIVO –URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA
- AREA VIGILANZA che comprende il settore:
  - SETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE
- AREA IGIENE URBANA E CICLO INTEGRATO RIFIUTI che comprende il settore:

## – SETTORE IGIENE URBANA E CICLO INTEGRATO RIFIUTI

### Art. 8 “Individuazione ed articolazione dei settori. Unità di progetto”

#### SETTORE SEGRETERIA GENERALE / PERSONALE/AFFARI GENERALI:

Segreteria Comunale — Gabinetto del Sindaco - Assistenza agli organi collegiali - Indennità e rimborsi Amministratori e membri Commissioni consiliari permanenti - Protocollo informatico -

Notifiche – Albo Pretorio – Archivio e Amministrativi (Delibere, Determine, Ordinanze, ecc.)- Gestione giuridica del Personale - Ufficio Relazioni con il pubblico - Sistema Gestione Documentale con supporto informatico- Regolamentazione e firma digitale – Gestione Posta Elettronica Certificata)

#### SETTORE LEGALE:

Contenzioso, consulenza legale agli uffici, pareri legali.

#### SETTORE POLITICHE SOCIALI /PUBBLICA ISTRUZIONE

Servizi sociali – Segretariato sociale – Rapporti con Ufficio di Piano - Invalidi civili – Pubblica Istruzione – Trasporto scolastico – Mensa scolastica – Buoni libro – Politiche di promozione attività scolastiche ed educative

#### SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI:

Anagrafe – Stato civile – Elettorale – Leva – Statistiche – Giudici popolari.

#### SETTORE CULTURA, SPORT E TURISMO

Attività culturali e della ceramica - Attività turistiche – Attività sportive - Servizi sportivi (gestione amministrativa) - Autorizzazione utilizzo strutture comunali (sala consiliare, villa comunale, strutture sportive, teatro comunale, ecc.).

#### SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO:

Contabilità - Bilancio – Rendiconto - Rapporti finanziari con gli Enti, Consorzi, Società per pagamento quote di partecipazione – Gestione attività fiscali — Verifica della regolarità contabile  
e attestazione copertura finanziaria in ordine agli atti di impegno — Assistenza al Nucleo di valutazione ed al Controllo di Gestione — Verifica dell’attività di cassa ai fini del rispetto del patto di stabilità - Gestione economica del personale (Stipendi —Pensioni Previdenza- Assicurazioni ecc.) - Economato — Inventari — Controllo (c.d. Controllo Analogico) Società in house per gli aspetti economico- finanziari - Servizio di telefonia fissa e mobile - Informatizzazione

#### SETTORE TRIBUTI / ENTRATE PATRIMONIALI:

Tributi (ICI – IMU - TARSU - COSAP – PUBBLICHE AFFISSIONI- IMPOSTA PUBBLICITA’

ecc.) - Entrate Patrimoniali - Gestione immobili comunali con riscossione ed adeguamento canoni

locazione. Gestione riscossione utilizzo strutture comunali (sala consiliare, villa comunale, strutture sportive, teatro comunale, ecc.) – Comodato o concessione in uso locali comunali ad associazioni – Locazione immobili comunali.

#### SETTORE TECNICO LAVORI PUBBLICI – SUAP – DEMANIO:

Lavori pubblici, attività di progettazione e di studio di opere con relativa ricerca dei finanziamenti, monitoraggio opere pubbliche, demanio marittimo, SUAP, Imposta di Soggiorno, servizi cimiteriali, archivistica (archivio corrente e storico);

**SETTORE TECNICO MANUTENTIVO – URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA:**

Piani urbanistici generali e strumenti attuativi, edilizia privata e condoni edilizi, controllo del territorio, protezione civile, manutenzione degli immobili comunali e del patrimonio, manutenzione ordinaria scuole e strade, controllo Società in house c.d. controllo analogo) per gli

aspetti tecnici, ambiente (antenne, frane, smottamenti, regimazione acque meteoriche), patrimonio – Gestione spese correnti funzionamento immobili comunali, e scolastici in merito alle utenze (assicurazioni, elettricità, telefono, metano, acqua, ecc)

**SETTORE IGIENE URBANA E CICLO INTEGRATO RIFIUTI:**

Igiene Urbana - Ecologia - Ciclo Integrato dei rifiuti – parco automezzi NU.

**SETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE:**

Polizia amministrativa, annonaria, sanitaria e veterinaria - Vigilanza urbana - Controllo attività edilizia - Pubblica sicurezza - Protezione civile la seguente dicitura: “Ciascun Settore si articola in

Servizi così come riportati nell’allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del Regolamento”

**c) Calcolo del limite di spesa ai sensi del DM 17 marzo 2020**

Ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Vietri sul mare appartiene alla fascia demografica e) (popolazione al 31.12.2022: n. 7180 abitanti). Sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%; sulla base della Tabella 3 dell’art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90%. La spesa del personale sostenuta nell’esercizio 2022 è pari ad Euro 1.627.308,68.

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Vietri sul mare è pari al 23,97% inferiore al valore della soglia di virtuosità 26,90%.

Ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Vietri sul mare risulta essere un ente virtuoso.

Di seguito si riporta il prospetto di calcolo:

	<b>ANNO</b>			
<b>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</b>	<b>2024</b>			
	<b>ANNO</b>		<b>VALORE</b>	<b>FASCIA</b>
<b>Popolazione al 31 dicembre</b>	<b>2022</b>		<b>7.180</b>	<b>e</b>
	<b>ANNI</b>		<b>VALORE</b>	
<b>Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")</b>	<b>2022</b>	<b>(a)</b>	<b>1.627.308,68 €</b>	<b>(I)</b>
<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		<b>(a1)</b>	<b>2.005.282,35 €</b>	
<b>Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")</b>	<b>2020</b>		<b>7.911.799,85 €</b>	
	<b>2021</b>		<b>7.974.888,94 €</b>	
	<b>2022</b>		<b>8.217.716,16 €</b>	
<b>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</b>			<b>8.034.801,65 €</b>	
<b>Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio</b>	<b>2022</b>		<b>1.245.391,66 €</b>	
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>		<b>(b)</b>	<b>6.789.409,99 €</b>	
<b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)</b>		<b>(c)</b>		<b>23,97%</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM</b>		<b>(d)</b>		<b>26,90%</b>
<b>Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM</b>		<b>(e)</b>		<b>30,90%</b>

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	199.042,61 €

97

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	1.826.351,29 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	521.373,41 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	521.373,41 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	2.526.655,76 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	1.826.351,29 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	1.826.351,29 €

Per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del Personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 ed in dettaglio l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari ad Euro 521.373,41 ed il tetto di spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 incrementato è pari a €2.526.655,76. Tale ultimo importo è superiore al valore corrispondente alla sommatoria tra la spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 pari ad Euro 1.826.351,29.

Per l'anno 2024, pertanto, il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.826.351,29, con una capacità assunzionale teorica dell'ente pari ad €199.042,61.

Si deve tener conto che nell'anno 2024 n. 4 unità di personale cesseranno da servizio a seguito di pensionamento, liberando economie da utilizzare nel limite del tetto di spesa:

<b>Categoria unità cessate 2024</b>	<b>Stipendio annuo al lordo di CPDEL e INADEL</b>
Istruttore (ex categoria C)	Euro 33.228,73
Operatori esperti (ex categoria B) n. 4 unità	Euro 95.758,12
<b>Totale risorse disponibili per effetto delle cessazioni</b>	<b>Euro 131.986,85</b>

**d) Programmazione e determinazione del costo del fabbisogno di personale:**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

**Tenuto conto**

- dell'attestazione rilasciata dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario e del Personale ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, che in calce al presente atto ne costituisce parte integrante, nella quale si dichiara che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- del rispetto dei vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente,
- che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente

L'Amministrazione, oltre alla sostituzione e/o al rinnovo del personale in servizio con contratto a tempo determinato e con scadenza collegata al mandato consiliare, intende procedere, alla luce delle considerazioni fin qui svolte, alla seguente programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2024-2026 e al relativo piano assunzionale:

<b>Programmazione 2024</b>	<b>Categoria</b>	<b>Tipologia contratto</b>	<b>Numero unità</b>	<b>Incremento del costo</b>	<b>Impatto sulla capacità assunzionale</b>
Reclutamento tramite concorso	Operatore (ex B1)	Part time 14 ore	18	€ 11.522,25	€ 207.400,50
Reclutamento tramite concorso	Istruttore (ex C1)	Part time 16 ore	4	€ 14.768,32	€ 59.073,28
Incremento part-time da 18 a 24 ore	Istruttore (ex C1)	Part time 24 ore	6	€ 5.539,23	€ 27.696,15
Incremento part-time da 18 a 24 ore	Istruttore Polizia locale (ex C1)	Part time 24 ore	6	€ 5.755,49	€ 34.532,94
Reclutamento tramite concorso	Istruttore Polizia locale (ex C1)	Part time 18 ore	4	€ -	costo già incluso nel costo del personale a tempo determinato
				<b>TOTALE</b>	<b>€ 328.702,87</b>

**e) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

La programmazione del fabbisogno rispetta i vincoli di bilancio e della finanza pubblica. Infatti rientra nei limiti di spesa del personale di cui al DM 17 marzo 2020 e garantisce il rispetto degli equilibri di bilancio.

Nelle tabelle seguenti si riportano le risorse disponibili che finanziano il fabbisogno 2024-2026

Anno 2024

<b>Risorse disponibili</b>	<b>Importo</b>
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato -	Euro 199.042,61
Economie da unità cessate per pensionamento	Euro 131.986,85
<b>TOTALE</b>	Euro 331.029,46

Anni 2025-2026

Turn over al 100%



## **Progressioni tra le aree di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022**

Il CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 introduce all'art. 13 commi 6-8, le progressioni verticali in deroga. L'art. 13 del CCNL 16.11.2022, infatti, dispone:

[...]

*“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

*7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

*a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*

*b) titolo di studio;*

*c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

*8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.*

Al dipendente che beneficia dell'istituto viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area.

Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate.

Per il calcolo delle risorse da destinare alle progressioni verticali in deroga, la somma stanziata non deve superare lo 0,55% del monte salariale del personale non dirigente relativo all'anno 2018, quest'ultimo dato dalla somma degli importi delle tabelle T12 e T13 del conto annuale 2018.

Il consumo di budget, inoltre, da imputare allo 0,55% del ms 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. I valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio sono quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL.

Di seguito si riporta il calcolo effettuato.

<b>PROGRESSIONE DA AREA ISTRUTTORE AD AREA FUNZIONARI</b>	<b>AREA DI DESTINAZIONE</b>	<b>AREA DI APPARTENENZA</b>	<b>DIFFERENZA</b>	<b>UNITA'</b>	<b>BUDGET DA IMPUTARE</b>
VALORE ANNUALE DI STIPENDIO TABELLARE	25.146,71 €	23.175,61 €			
QUOTA INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL BILANCIO	59,40 €	52,08 €			
<b>TOTALE</b>	<b>25.206,11 €</b>	<b>23.227,69 €</b>	<b>1.978,42 €</b>	<b>2</b>	<b>3.956,85 €</b>
<b>PROGRESSIONE DA AREA OPERATORI ESPERTI AD AREA ISTRUTTORI</b>	<b>AREA DI DESTINAZIONE</b>	<b>AREA DI APPARTENENZA</b>	<b>DIFFERENZA</b>		
VALORE ANNUALE DI STIPENDIO TABELLARE	23.175,61 €	20.620,72 €			
QUOTA INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL BILANCIO	52,08 €	44,76 €			
<b>TOTALE</b>	<b>23.227,69 €</b>	<b>20.665,48 €</b>	<b>2.562,21 €</b>	<b>1</b>	<b>2.562,21 €</b>
<b>CONTO ANNUALE 2018</b>					
TABELLA T12	1.144.625,00 €				
TABELLA T13	262.686,00 €				
<b>TOTALE MONTE SALARIO 2018 AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELLO 0,55%</b>	<b>1.407.311,00 €</b>				
<b>IMPORTO DESTINATO ALLE PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA</b>	<b>7.740,21 €</b>				

L'importo così calcolato viene destinato all'attivazione di procedure per la progressione verticale in deroga tra le seguenti aree:

<b>Area di appartenenza</b>	<b>Area di destinazione</b>	<b>Numero unità</b>
Area degli Istruttori	Area dei Funzionari	2
Area degli operatori esperti	Area degli Istruttori	1