

Contrattazione 2015

COMUNE DI ALBIANO D'IVREA

Provincia di Torino

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Anno 2015

A handwritten signature in dark ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text "COMUNE DI ALBIANO D'IVREA" around its perimeter. Below the signature, there is a horizontal line.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL, è così composta:

Per la Parte pubblica

* Segretario Comunale (Dabraio dr. Giuseppe)

Per la parte sindacale

- I Rappresentanti delle organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nelle persone di:
- Signor MECCA Vittorio – CGIL- FP
- I rappresentanti RSU – non nominati –

Il giorno 28.12.2015 alle ore 9.30 nell'ufficio di segreteria, Le parti richiamano l'accordo integrativo per l'anno 2014 siglato in data 08.09.2014, autorizzato e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 44 nella seduta del 15.09.2014;

Richiamano inoltre le norme contrattuali vigenti, in particolare IL CCNL 2004/2005 e il I CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, nonché i contratti integrativi aziendali stipulati in applicazione del CCNL relativi agli anni 1997/97 – 1998/2001 – 2002/2005 – 2006-2007 e 2008-2009;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 23.11.2015 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività 2015 – articolo 31 del CCNL 22/01/2004;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 21.12.2015 con la quale è stata autorizzata e approvata l'ipotesi di accordo integrativo decentrato per l'anno 2015;

Tutto il titolo II – Rapporto di lavoro - del CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 e 2008/2009;

Pertanto per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente;

Tale contratto avrà validità fino al 31/12/2015;

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, e con questo accordo per l'anno 2015 con l'impegno di integrare il fondo nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale sia per la parte economica che normativa.

Visto il parere favorevole del revisore del conto;

A handwritten signature in dark ink is written over a circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem.

Risorse decentrate stabili disciplina e calcolo analitico anno 2015

Il fondo è costituito ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 , degli artt. 4 e 8 del CCNL del 9.5.2006 e dell'art.8 del CCNL 11.4.2008.

Le parti concordano (previa approvazione da parte della Giunta Comunale e controllo della compatibilità dei costi da parte del revisore dei conti):

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004
 (collegamento al CCNL 1° aprile 1999 e 5 ottobre 2001)
 e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006 e con il CCNL 11 aprile 2008

fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 14 - c. 4	compensi per prestazioni di lavoro straordinario (applicata riduzione del 3%)
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "a"	previsione anno 98 per remunerare particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (turno, reperibilità, disagio)
	previsione anno 98 per remunerare particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (rischio)
	previsione anno 98 per remunerare particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (maneggio valori)
	previsione anno 98 per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità
	previsione anno 98 per qualità prestazione individuale
	previsione anno 98 per produttività collettiva miglioramento servizi	6.752,28
	economie per rapporti di lavoro a tempo parziale
	quota parte risorse destinate all'ex 7' e 8' q.f. incaricate funzioni posizioni organizzative
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "b"	eventuali risorse aggiuntive anno 98 destinate al trattamento accessorio per effettive disponibilità
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "c"	eventuali risparmi di gestione del trattamento accessorio anno 98 se non incrementa spesa personale
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "f"	risparmi da riassorbimento trattamenti economici più favorevoli
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "g"	risorse pagamento LED anno 98 con % del CCNL 16/07/96
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "h"	risorse per indennità L. 1.500.000 (attualmente Euro 774,69)
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "i"	quota eventuali minori oneri per riduzione stabile posti dirigenziali fino max 0,2% monte salari annuo (per Regioni)
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "j"	importo pari al 0,52% monte salari anno 97 esclusa dirigenza	852,73
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - let. "l"	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in entrata)
	trattamento accessorio personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega funzioni (in uscita)
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività correlati all'aumento stabile dotazione organica
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 1	importo pari al 1,1% monte salari anno 99 esclusa dirigenza	1.721,84
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 2	importo RIA e assegni "ad personam" per il personale cessato dal 1/01/2000
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 1, comma 2 CCNL 5/10/2001)
	incremento per disposizioni CCNL (aumento valori posizione economica art. 29, comma 2 CCNL 22/01/2004)

	ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	
	ulteriore accrescimento dei servizi esistenti con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	

Mari



Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004		
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 1	importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	910,18
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 2	ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	734,02
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 7	ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4, comma 1 e art. 6 del CCNL 9 maggio 2006		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)	867,25
CCNL 9/05/06 art. 6	Importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato)	
CCNL 9/05/06 art. 4	Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/04)	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 8, comma 2 del CCNL 11 aprile 2008 ¹		
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 2 ²	Importo corrispondente allo 0,6% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39%	1.565,21
TOTALE risorse stabili anno 2013		13.403,51

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 31, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004 (collegamento al CCNL 1° aprile 1999 - 14 settembre 2000 e 5 ottobre 2001) e aggiornate con il CCNL del 9 maggio 2006 e con il CCNL 11 aprile 2008		
--	--	--

fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "d"	quota risorse da contratti sponsorizzazione e accordi collaborazione	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 4)	quota risorse da convenzioni per fornitura consulenze e servizi aggiuntivi	
	quota risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "e"	economie trasformazione rapporto di lavoro da FT a PT nei limiti prefissati dalla legge	240,03
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "k"	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (compensi ISTAT)	
	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo Merloni)	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse da percentuale del gettito ICI per potenziamento uffici tributari	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse per compensi incentivanti al personale uffici tributari per recupero evasione ICI	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3)	ulteriori risorse per effetti applicativi rimborsi spese nei processi tributari	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1-lett. "m" (su art. 14)	eventuali risparmi applicazione disciplina straordinario	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 2 (vedi c. 3 - c. 4)	eventuale integrazione risorse di cui comma 1 (con capacità di spesa) per max 1,2% su base annua monte salari 97	1.967,84
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività e accrescimento di quelle esistenti non correlati all'aumento dotazione organica	4.258,78
CCNL 14/09/00 art. 54	quota parte rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 4, comma del CCNL 9 maggio 2006		
CCNL 9/05/06 art. 4 – c. 2	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. (entrate correnti) tra 25% e 32% (rispetto del comma 7 e 8) Oppure Incremento dallo 0,3% allo 0,7% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. > 25% (rispetto del comma 7 e 8)	520,41

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 8, comma 2 del CCNL 11 aprile 2008 ³		
CCNL 11/04/08 art. 8 – c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti tra il 25% e il 32%	782,60
CCNL 11/04/08 art. 8 – c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,9% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 25%
	Da decurtare somme per cessazione personale (dip. Allazetta)	-1.385,27
TOTALE risorse variabili		6.384,39

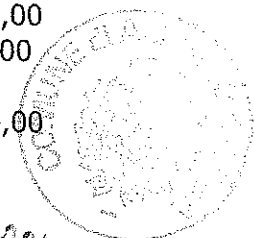
FONDO ASSUME IL VALORE COMPLESSIVO DI EURO 19.787,90 per l'anno 2015 (la spesa di personale effettivamente sostenuta nell'anno 2014 è inferiore alla media della spesa sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013 e, pertanto viene assicurato il rispetto dell'art.1 comma 557 e comma 557-quater della legge 296/2006, come da ultimo modificato dal comma 5 bis dell'art.3, d.l. 24/6/2014 n. 90, convertito in legge 11.8.2014 n. 114)

Il fondo incentivo per la progettazione di cui alla legge 109/90 e s.m. (legge Merloni) verrà corrisposto al responsabile del procedimento dell'ufficio tecnico (geom. UBERTINO Giovanna responsabile unico, che a volte effettua la progettazione) nelle percentuali di legge e dell'apposito regolamento approvato con la deliberazione della G.C. n. 57 del 9.7.2002. Tale compenso farà carico ai singoli capitoli di spesa delle opere realizzate, nei cui quadri economici è già stato previsto.

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (obiettivi)

Il fondo di cui all'art. 9 è destinato a compensare il personale mediante il riconoscimento del merito e dell'impegno, quantitativo e qualitativo, nel lavoro di gruppo e/o individuale per il raggiungimento degli obiettivi e lo svolgimento delle attività dell'ente e verrà utilizzato come segue:

- Progressioni orizzontali economiche (2000 + 2001) € 5.106,08
- Nuove progressioni dal 1.12.2015 € 311,94
 - Indennità di rischio
 - 1. dip. RAINERO Fabrizio € 360,00
 - 2. dip: SALVO Bruno (part time 50%) € 180,00
- Indennità per particolari condizioni di disagio lavorativo:
 - inerenti i servizi cimiteriali (dip. RAINERO Fabrizio) € 300,00
- Compensi per specifiche responsabilità (art. 7 nuovo CCNL):



- per il servizio di vigilanza in pronta disponibilità/ reperibilità
(dip. BODRINO Claudia) € 1.200,00
- per il servizio di stato civile ed elettorale (dip. MALACRINO' Antonietta) € 1.200,00
- Indennità di comparto (art.33 comma 4 tabella D CCNL 22.1.04)
 - cat. D: € 51,90 x 12 mens. X n. 3 dip. € 1.868,40
 - cat. C: € 45,80 x 12 mens. X n. 2 dip. € 1.099,20
 - cat. B: € 39,31 x 12 mens. X n. 1 dip. € 471,72
 - cat. A: € 32,40 x 12 mens. X n. 0,5 dip. € 194,40
- **Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:
per l'anno 2015: euro 7.496,16**

Le parti stabiliscono di destinare il fondo ai dipendenti per compensare il raggiungimento di obiettivi che verranno stabiliti dall'amministrazione.

Valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata sulla base dei seguenti criteri individuali:

▪ Capacità tecnica	massimo punti 15
▪ Capacità propositiva	massimo punti 10
▪ Rispetto dei tempi	massimo punti 10
▪ Conseguitamento degli obiettivi (*)	massimo punti 50
▪ Capacità relazionale nel Comune	massimo punti 5
▪ Capacità relazionale con l'utenza	massimo punti 5
▪ Adattamento a variazione organizzativa	massimo punti 5

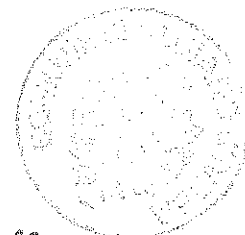
Totale

punti 100

- (*) la voce "conseguitamento degli obiettivi" è strettamente collegata al raggiungimento degli stessi, assegnati nel precedente art. 10. La valutazione della voce verrà espressa secondo i seguenti punteggi:
- punti da 0 a 29: obiettivo non raggiunto
 - punti da 30 a 49: obiettivo parzialmente raggiunto
 - punti 50: obiettivo completamente raggiunto

Sono istituite cinque fasce di giudizio sintetico:

- ottimo punti: da 96 a 100
- distinto punti: da 85 a 95
- buono punti: da 65 a 84
- sufficiente punti: da 55 a 64
- insufficiente punti: da 0 a 54



[Handwritten signature]

Il compenso verrà erogato al raggiungimento del giudizio di almeno "sufficiente" e verrà graduato secondo le seguenti percentuali:

- ottimo: 100%
- distinto: 90%
- buono: 70%
- sufficiente: 50%

La scheda di valutazione individuale sarà compilata dal segretario comunale e riguarderà le prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi:

Le risorse non attribuite verranno redistribuite a tutto il personale che ha raggiunto la fascia più alta (ottimo).

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli articoli 8 e 11 del CCNL e delle successive modifiche ed integrazioni si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) Dimensioni organizzative
- b) Responsabilità e relazioni
- c) Professionalità
- d) Gestione

Conseguentemente, le parti sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1) concordano su fatto che le figure professionali sono valutate dal nucleo di valutazione e nominate dal Sindaco.

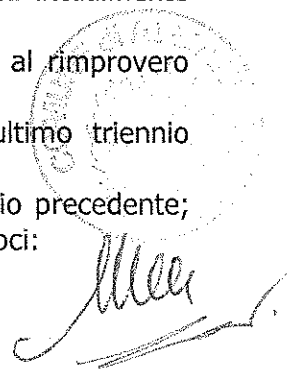
Progressioni orizzontali e verticali

La deliberazione della G.C. n. 48 del 23.11.2015 di costituzione del fondo prevede n. 4 nuove progressioni orizzontali, per il personale interessato alla riorganizzazione degli uffici, con decorrenza 1.12.2015, finanziate da risorse stabili, per le motivazioni espresse nella stessa deliberazione di costituzione del fondo.

Vista la limitata disponibilità economica delle risorse stabili, si stabilisce di effettuare n.2 progressioni in categoria C e n.2 progressioni in categoria D, considerato che il personale interessato alla riorganizzazione degli uffici e dei servizi (come specificato nella succitata deliberazione della G.C. n. 48 del 23.11.2015 di costituzione del fondo) rientra in tali categorie.

I criteri individuati per l'attribuzione delle progressioni sono i seguenti:

- Avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Avere un'anzianità di servizio di almeno dieci anni nella posizione economica attualmente ricoperta;
- Non aver ricevuto, nell'ultimo triennio, sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero verbale, anche se formalizzato per iscritto;
- Valutazione del comportamento organizzativo, rilevata dalla media dell'ultimo triennio superiore a 90/100;
- Avere prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel biennio precedente; concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:



- Permessi retribuiti al 100%
 - Infortuni per cause di servizio
 - Astensione obbligatoria per maternità
 - Permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
 - Ferie
 - Ricoveri ospedalieri, day hospital e comunque, qualsiasi assenza determinata da patologie che richiedono terapie salvavita.
- La redazione della relativa valutazione verrà effettuata dal segretario comunale.
Il budget complessivo previsto per l'anno 2015, per la realizzazione delle progressioni è pari ad euro 311,94.

Le parti concordano che saranno applicate le norme vigenti e le norme contenute nel regolamento degli uffici e dei servizi.

Riduzione dell'orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro sarà oggetto di discussione e applicazione in caso di richieste e necessità.

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Formazione

Verrà annualmente destinata nel rispetto del CCNL una quota percentuale derivante del monte salari dell'anno precedente per la formazione del personale.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Ai sensi dell'art. 67 commi 11 e 12 copia della presente sarà trasmessa alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , con certificazione sulla corretta applicazione delle disposizioni da parte dell'organo di revisione dell'ente. Il documento sarà pubblicato sul sito web dell'ente al fine di garantire la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

Per la parte pubblica:

dr. Dabraio Giuseppe

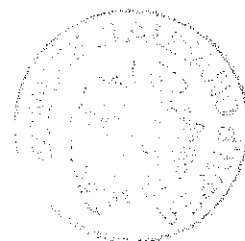


Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Mecca Vittorio *CGIL* *CGIA* *Mecca*

ALBIANO D'ADDA LI 18.12.2015





Comune di Albiano d'Ivrea

Provincia di Torino

Corso Vittorio Emanuele II 54 Cap. 10010

Tel. 0125-59603 Fax 0125-59819

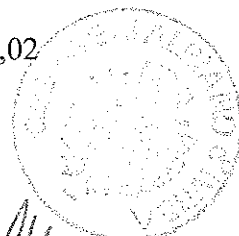
E-mail: ragioneria.albiano.divrea@ruparpiemonte.it

P.IVA: 01735420018

CALCOLO INCREMENTI RISORSE DECENTRATE 2015

1) RISORSE DECENTRATE STABILI :

- FONDO BASE ANNO 1998: 6.752,28
- + 0,52% monte salari 97 – escl.dirig. – CCNL 1.4.99 art.15 c. 1 lett.J:
163.984,62 x 0,52% : 852,73
- + 1,1% monte salari 99 –escl.dirig.- CCNL 1.4.99 art. 4 c. 1
156.530,91 x 1,1% : 1.721,84
- + 0,62% monte salari 2001- escl.dirig.- CCNL 22.1.2004
Art. 32 c. 1
146.803,23 X 0,62% : 910,18
- 0,5% ult. monte salari 2001- esc. dirig.- CCNL 22.1.2001
Art. 32 c. 2 – monte salari inf. 39% entrate correnti
Monte salari: 146.803,23
Entrate correnti: 993.784,27
Perc.monte salari / entrate correnti: 14,77%
146.803,23 x 0,5% : 734,02
- + 0,5% monte salari 2003 –escl.dirig.- CCNL 9.5.2006
Art. 4 c. 1 – monte salari 2003 inf. 39%entrate correnti
Monte salari 173,470,23
Entrate correnti 1.266.784,37
Perc. Monte salari / entrate correnti : 26%



173.470,23 x 0,5% :	867,35
➤ + 0,6% monte salari 2005 – escl.dirig. – CCNL 11.4.2008 Art. 8 c. 2 – monte salari 2005 inf. 39% entrate correnti Monte salari 260.866,83 Entrate correnti 1.122.324,95 Perc. Monte salari / entrate correnti: 23,24% 260.866,83 x 0,6% :	1.565,21

2) RISORSE DECENTRATE VARIABILI

➤ Risparmi passaggio da F.T. a P.t	240,03
➤ + 1,2% monte salari 1997 – escl.dirig.- CCNL 1.4.99 art.15 c.2 163.984,62 x 1,2% :	1.967,84
➤ Maggiori oneri tratt.access. – CCNL 1.4.99 art. 15 c. 5 :	4.258,78
➤ + 0,3% ult.increm. – CCNL 9.5.2006 art.4 c. 2 – Monte salari 2003 inf. 32% entrate correnti Monte salari 173.470,23 Entrate correnti: 1.266.784,37 Perc. Monte salari / entrate correnti: 26% 173.400,23 x 0,3%	520,41
➤ + 0,3% monte salari 2005 tra 25 e 32% entrate correnti Monte salari 260.866,83 Entrate correnti 1.122.324,95 Perc. Monte salari / entrate correnti : 23,24% 260.866,83 x 0,3%:	782,60
A decurtazione: somme per cessazione dipendente c.le Allazzetta (dal 1.1.2010)	-1.385,27



Rapporto spese di personale

Spese di personale anno 2007 (consuntivo)	379.086,00 X 100	
	-----	= 33,69%
ENTRATE CORRENTI	1.122.393,43	
Spese di personale anno 2008 (bilancio)	401.972,00 X 100	
	-----	= 32,75%
ENTRATE CORRENTI	1.227.310,00	
Spese di personale anno 2008 (consuntivo)	401.624,00 X 100	
	-----	= 34,35%
Entrate correnti	1.169.214,69	
Spese di personale anno 2009 (bilancio)	401.900,00 x 100	
	-----	= 33,88%
Entrate correnti	1.186.315,00	
Spese di personale anno 2009 (consuntivo)	401.354,00 x 100	
	-----	= 31,41%
Entrate correnti	1.277.812,15	
Spese di personale anno 2009 (bilancio)	401.900,00 x 100	
	-----	= 33,88%
Entrate correnti	1.186.315,00	
Spese di personale anno 2010 (bilancio)	405.957,00 x 100	
	-----	= 33,89%
Entrate correnti	1.197.700,00	
Spese di personale anno 2010 (consuntivo)	402.395,00 x 100	
	-----	= 32,46%
Entrate correnti	1.239.768,65	

