



Istituto  
di Ricovero  
e Cura  
a Carattere  
Scientifico

HEALTH  
AND SCIENCE  
ON AGING

Via S. Margherita 5 - 60100 ANCONA

Tel. 071/8004777

Fax 071/8004769

e mail: a.dalba@inrca.it

U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Dott.ssa Adriana D'Alba

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO AVENTE AD OGGETTO RIPARTIZIONE E ATTRIBUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNI 2015/2016.**

Data di sottoscrizione		12.11.2014
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per gli anni 2015 e 2016.
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Dirigenti responsabili U.O. Amministrazione Risorse Umane, DMPO, DAPO, settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSU E FPS, CGIL FP, UIL FPL, FSI, FIALS OO.SS. firmatarie: RSU, FSI
Soggetti destinatari		Dipendenti INRCA appartenenti all'area del comparto
Materie trattate dall'accordo (descrizione sintetica)		L'accordo definisce i criteri generali di attribuzione delle risorse destinate alla remunerazione dell'istituto contrattuale della produttività collettiva per gli anni 2015 e 2016.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.	Intervento dell'Organo di Controllo Interno allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	La presente relazione viene trasmessa al Collegio Sindacale dell'INRCA per la certificazione richiesta dall'art.40 bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.  Rilievi del Collegio Sindacale:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	La Direzione Generale predispone ed assegna annualmente gli obiettivi il cui raggiungimento, previa verifica del Nucleo di Valutazione, consente l'erogazione delle quote incentivanti collegate pari al 92,5% delle risorse disponibili. Il restante 7,5% è correlato a progetti direzionali.
		E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.Lgs. n.33 del 14.03.2013. Con atto n.19/DGEN del 31.01.2014 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, il programma triennale per la

		<p>trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale. Con atto n. 20/DGEN del 31.01.2014 è stato adottato il Piano della Performance 2014.</p>
		<p>Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Trasparenza e Valutazione" sono stati pubblicati i curricula in formato europeo dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, le retribuzioni dei dirigenti, dati relativi al conto annuale anno 2013, i rapporti di collaborazione attivati dall'Istituto. Sono stati pubblicati il Piano della Performance 2014 e i dati relativi all'ammontare dei premi collegati alla performance ed all'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità dell'ultimo anno disponibile. E' stata predisposta, e validata dal Nucleo di Valutazione, la relazione sulla Performance 2013.</p>
<p>Osservazioni</p>		<p>La Regione Marche con D.G.R. n. 768 del 28.05.2012 ha emanato linee di indirizzo per gli Enti del S.S.R. per l'applicazione dell'art.31, cc.1° e 2°, del D.Lgs. n.150/2009 . In particolare l'art.4 ha previsto che nelle more della sottoscrizione del protocollo d'intesa tra Commissione di valutazione e la Conferenza delle Regioni ai sensi dell'art.13 comma 2 del citato D.Lgs. n.150/2009, continuano ad operare i Nuclei di Valutazione aziendali in essere.</p>

## ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

L'ipotesi di accordo integrativo stipulato con la RSU e le OO.SS. dell'area comparto ha ad oggetto i criteri per la ripartizione ed attribuzione delle risorse legate alla produttività collettiva per gli anni 2015 e 2016. Il documento illustra in sintesi il percorso di budget definendone gli strumenti tecnico contabili, i tempi di attuazione, l'attività di reporting i collegamenti con il bilancio economico e l'aggancio con il sistema di valutazione e premiante del personale. In particolare, con la parte sindacale vengono decisi, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. area comparto 1998/2001, i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo della produttività collettiva.

La produttività collettiva, infatti, è basata su principi definiti dalla contrattazione nazionale e in ambito aziendale è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica alle articolazioni aziendali. Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- Art. 38 C.C.N.L. 1998/2001
- art. 30 C.C.N.L. 2002/2005
- art. 9 C.C.N.L. 2006/2009
- art.17 e 18 C.C.N.L. D.Lgs. n.150/2009

L'accordo in oggetto prevede la ripartizione del fondo della produttività collettiva in due quote:

- ⇒ il 92,5% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget assegnati annualmente alle UU.OO. e riportati in apposite schede
- ⇒ il 7,5% rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali. Al riguardo si precisa che saranno prioritariamente individuate dai diversi ambiti direzionali (Generale, Scientifica, Sanitaria e Amministrativa) aree prioritarie di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali; Tali progetti dovranno comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un forte lavoro aggiuntivo; la Direzione considera il lavoro per progetti una normale modalità di svolgimento delle attività sia di area amministrativa che sanitaria e di ricerca e quindi non sarà possibile considerare ogni innovazione come iniziativa da supportarsi economicamente ad hoc; tali progettualità debbono essere realizzate in orario aggiuntivo e solo in casi particolari, qualora la natura stessa del progetto lo richieda, potranno essere svolti in orario di lavoro ferma restando la necessità che i partecipanti del progetto abbiano comunque maturato orario aggiuntivo non liquidato come straordinario al termine dell'esercizio. Quest'ultima diventa la *conditio sine qua non* per la corresponsione del compenso relativo al progetto direzionale. Le quote sono finalizzate al riconoscimento dell'apporto dato dal singolo all'implementazione e realizzazione di progetti innovativi di particolare rilevanza aziendale. In questa logica, la quota incentivante è volta a riconoscere l'impegno ed il supporto dato dal dipendente alla Direzione Aziendale nelle varie fasi del processo di progettazione ricomprendenti la formulazione del progetto, lo studio di fattibilità, l'implementazione e la realizzazione.

I residui derivanti dal parziale utilizzo degli altri fondi contrattuali (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica artt.7 e 9 del CCNL 2006/2009) e della quota di fondo destinata agli obiettivi direzionali, tenuto conto dell'applicazione dell'art.9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 e s.m.i. e degli indirizzi regionali emanati in materia anche con riferimento alle somme da portare ad economia di bilancio, vanno ad incrementare i Fondi di risultato (art.8 CCNL 2006/2009) dell'anno successivo, prioritariamente per il finanziamento di progetti direzionali particolarmente rilevanti per dimensione strategica e operativa aziendale la cui quota di fondo (7,5%) non ne consenta l'intero finanziamento..

Per quanto riguarda la quota del 92,5%, destinata agli obiettivi inseriti nella scheda di budget, si precisa che essa è collegata ad obiettivi legati a 4 aree/prospettive con pesi specifici individuati per il comparto in modo differente dalla dirigenza in virtù delle differenti responsabilità; le aree individuate sono le seguenti:

## 2015

<b>SETTORE</b>	<b>Comparto</b>
<i>Economico Finanziario</i>	0
<i>Processi Interni (in termini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)</i>	45%
<i>Prospettiva dell'utenza e stakeholder</i>	40%
<i>Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi</i>	15%

2016

<b>SETTORE</b>	<b>Comparto</b>
<i>Economico Finanziario</i>	0
<i>Processi Interni (in termini quantitativi, di efficienza, appropriatezza e qualità)</i>	40%
<i>Prospettiva dell'utenza e stakeholder</i>	40%
<i>Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi</i>	20%

Per quanto concerne la 4a area (Sviluppo e innovazione dei processi produttivi, relazionali e organizzativi) è prevista una apposita scheda di valutazione individuale specifica per il personale del comparto appartenente alle categorie A,B,C e D, e per il personale del comparto titolare di incarico di posizione organizzativa o funzioni di coordinamento. Per quanto concerne la valutazione individuale, l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale è effettuata dal Dirigente Responsabile del CDR. L'obiettivo è pienamente raggiunto con un punteggio superiore a 90, parzialmente raggiunto tra 65 e 89, non raggiunto con punteggio inferiore a 65. Il peso assegnato alla scheda di valutazione individuale è stato incrementato in modo progressivo, portandolo dal 10% , stabilito per il 2014, al 15% nel 2015 ed al 20% nel 2016: la Direzione ha inteso, quindi, intraprendere un percorso di sempre maggiore valorizzazione delle schede di valutazione individuale prevedendo, già con l'accordo stipulato per il 2014, un incremento annuale del 5% fino a raggiungere il peso del 20% nel 2016.

Per quanto concerne le prime tre aree, la fase valutativa viene attuata dal Nucleo di Valutazione ed i range per stabilire il raggiungimento o meno degli obiettivi sono i seguenti:

risultato < 65%                      nulla  
risultato >= 65% <90%        in proporzione  
risultato >= 90%                tutto

Per gli obiettivi di tipo qualitativo il parametro di valutazione per il raggiungimento è del tipo SI/NO.

Ciascuna scheda di budget di U.O. contiene obiettivi esclusivamente dedicati al personale del comparto con un peso pari al 50%. Per il personale del comparto dedicato all'attività clinico assistenziale e di servizi alberghieri tali obiettivi saranno proposti per ciascuna U.O., prima di essere discussi con la Direzione Generale, dalla Dirigenza delle Professioni. Per le figure del comparto non appartenenti alle attività clinico assistenziali e di servizi alberghieri tali obiettivi saranno invece proposti dal Dirigente dell'U.O. Nel caso in cui non sia presente all'interno dell'organizzazione la Dirigenza delle professioni di riferimento gli obiettivi saranno proposti dal Dirigente dell'UO.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti del mancato raggiungimento degli obiettivi, nell'ottica della valorizzazione del merito, l'accordo prevede che quelli derivanti da obiettivi di budget (quindi delle prime tre aree) sono assegnati proporzionalmente tra tutti i Centri di Responsabilità che hanno raggiunto una piena valutazione complessiva. I resti derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo collegato alla 4° area, sono redistribuiti all'interno dello stesso Centro (solo nel caso in cui questo abbia raggiunto gli obiettivi delle prime tre aree al 100%) tra coloro che sono stati valutati in maniera pienamente positiva: infatti, se il CDR ha raggiunto completamente gli obiettivi di interesse aziendale è per merito di coloro che hanno pienamente raggiunto gli obiettivi individuali e sono stati valutati positivamente "compensando" coloro che invece non hanno realizzato gli obiettivi nella misura massima.

Uguualmente, i resti derivanti dalle giornate di assenza sono distribuiti a coloro che negli obiettivi di budget hanno ottenuto la valutazione del 100%.

In merito alla corresponsione delle quote di produttività collettiva, l'accordo stabilisce una parametrizzazione in base ai seguenti coefficienti:

Categoria A,B	coefficiente 1
Categoria Bs C	coefficiente 1,25
Categoria D,Ds	coefficiente 1,5

Le quote assegnate sono decurtate proporzionalmente dell'equivalente economico delle giornate di assenza dal servizio. Le tipologie di assenze che costituiscono eccezione e che sono, pertanto, equiparate alla presenza sono dettagliatamente indicate nell'accordo.

La corresponsione avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti con la seguente tempistica:

- ⇒ 25% del fondo di produttività collettiva con gli stipendi di maggio dopo una valutazione parziale nel mese di aprile;
- ⇒ 25% del fondo con gli stipendi di ottobre dopo una valutazione parziale nel mese di settembre;
- ⇒ 50% a saldo, dopo le necessarie verifiche del Nucleo di Valutazione e comunque entro e non oltre il mese di luglio dell'anno successivo.

Si precisa che gli acconti non vengono corrisposti ai dipendenti che alla data di erogazione risultino cessati dal servizio o in aspettativa senza assegni.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è affidata al Nucleo di Valutazione.

18 NOV. 2014

IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
DELL'U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE  
(Dott.ssa Adriana D'Alba)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
(Dott.ssa Claudia Marinucci)

0718004879

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO AVENTE AD OGGETTO RIPARTIZIONE E ATTRIBUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015/2016.

### Modulo I - La costituzione dei fondi per la produttività collettiva.

Si premette che i fondi destinati alla remunerazione della produttività collettiva riferiti agli anni 2015 e 2016, considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 12.11.2014, non sono stati ancora individuati. Per l'accordo oggetto della presente relazione si fa riferimento, pertanto, ai fondi 2014, precisando che gli stessi per il biennio successivo saranno rideterminati annualmente in coerenza con l'evoluzione della normativa nazionale e regionale in materia.

I fondi destinati alla remunerazione della produttività collettiva sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2014 con determinazioni n. 44/DGEN del 11.03.2014 per i Presidi INRCA delle Marche, n.45/DGEN del 11.03.2014 per il Presidio di Casatenovo e n. 47/DGEN del 11.03.2014 per il Presidio di Cosenza, esaminate senza rilievi dal Collegio Sindacale in data 31.03.2014.

Nella quantificazione delle risorse è stato utilizzato, come dato di partenza, l'importo dei fondi al 31.12.2007 e poi sono stati aggiunti gli incrementi specificatamente previsti dai contratti nazionali intervenuti successivamente e più precisamente l'art.11 c.1° C.C.N.L. 10.04.2008 – incremento di € 28,73 annui lordi per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre 2005 destinato alla contrattazione integrativa. Ulteriori incrementi sono stati rappresentati dall'adeguamento dei fondi all'incremento della dotazione organica.

A decorrere dall'anno 2011, nella determinazione annuale dei fondi contrattuali, si è tenuto conto delle disposizioni di cui all'art.9, comma 2 bis del D.L. n.78/2010, convertito in Legge n.122/2010, a norma del quale, a decorrere dal 01 gennaio 2011 e sino al 31.12.2013, (termine poi prorogato al 31.12.2014 a seguito dell'entrata in vigore dell'art.16, c.1 lett.b) e comma 2 del D.L. n.98/2011 convertito nella L. n.111/2011), l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Si richiama, inoltre, l'art. 1, comma 456°, della L.27.12.2013 n.147 che ha stabilito che a decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Al riguardo, si precisa che per i Presidi Marchigiani ed il POR di Casatenovo sono state seguite le linee interpretative emanate dalla Conferenza delle Regioni, delle Province Autonome e la Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali in data 10.02.2011, 13.10.2011,07.02.2013. Tali indirizzi, infatti, sono stati recepiti dalla Regione Marche con DD.G.R. n. 1160/2011 e n.1156/2013 ed in tale senso si è pronunciata anche la Regione Lombardia con nota n.H12012.0012796 del 20.04.2012 e D.G.R. n.2633 del 06.12.2011. Per il POR di Cosenza, in assenza di comunicazioni regionali, si è tenuto conto della circolare n.12 del 15.04.2011 della Ragioneria Generale dello Stato.

Il riepilogo della costituzione dei fondi della retribuzione di risultato per le varie sedi INRCA è contenuto nell'allegato n.1.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei fondi della retribuzione di risultato.**

*Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dall'accordo integrativo sottoposto a certificazione*  
Non presenti

*Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo integrativo*

Le risorse disponibili sono state finalizzate secondo quanto riportato nella seguente tabella (dati al netto degli oneri a carico dell'Istituto):

Strutture INRCA	Fondi provvisori anno 2014	92,5% del fondo destinato ad obiettivi di budget	7,5% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
<i>TOTALE</i>	<i>1.022.581,08</i>	<i>945.887,50</i>	<i>76.693,58</i>

*Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare*  
Non presenti.

*Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa*

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili /non regolate dall'accordo	0,00
Totale destinazioni regolate dall'accordo	€ 1.022.581,08
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 1.022.581,08

*Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*  
Non presenti

*Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale.*

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo dei fondi aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità – dichiarazione non attinente l'accordo in oggetto in quanto le risorse della produttività collettiva attengono solo all'anno di riferimento, sono collegate ad obiettivi che saranno assegnati rispettivamente per gli anni 2015 e 2016 e non hanno effetti sugli anni successivi

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici – La direzione strategica assegna annualmente gli obiettivi secondo il percorso di budget. Il saldo della produttività collettiva è erogato solo dopo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ad opera del Nucleo di Valutazione. I resti del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di alcuni Centri di Responsabilità ed i resti delle assenze sono redistribuiti solo a coloro che hanno pienamente raggiunto gli obiettivi di budget. La quota collegata alla performance individuale è corrisposta previa valutazione del dirigente superiore secondo una gerarchia appositamente individuata ed in base ad una

specifica scala di punteggi, attraverso la scheda di valutazione individuale dei processi produttivi, relazionali e organizzativi.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) - parte non attinente all'accordo.

### **Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo finalizzato alla retribuzione di risultato e confronto con il fondo dell'anno precedente**

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
Totale risorse stabili	1.032.144,49	1.032.144,49	1.032.144,49
Totale risorse variabili	88.459,00	70.701,67	55.574,04
Totale decurtazioni	8.558,60	8.558,60	9.563,41
Totale fondo produttività collettiva	1.112.044,89	1.094.287,56	1.078.155,12

Gli importi indicati sono al netto degli oneri a carico dell'Istituto.

### **Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

1) *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

La verifica dei limiti di spesa viene effettuata mensilmente tramite un apposito programma informatico che ne monitora l'utilizzo. All'inizio dell'anno, infatti, viene inserito l'ammontare dei fondi della retribuzione di risultato, distinti per sede ed area contrattuale, e tramite l'aggancio con le voci stipendiali del sistema "Paghe" che sono finanziate dai fondi in oggetto, il programma mensilmente elabora un report da cui risulta la progressiva erosione dei fondi e la restante quota disponibile. La verifica viene effettuata per competenza e non per cassa.

Nel Bilancio di Previsione Aziendale le somme relative ai fondi di risultato sono imputate nei conti specificatamente dedicati:

30630007 – Incentivi alla produttività comparto sanitario

30820007 – Incentivi alla produttività comparto ruolo tecnico

30920007 – Incentivi alla produttività comparto ruolo amministrativo

2) *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

Ai fini della registrazione nel Bilancio Consuntivo degli importi di produttività collettiva di competenza dell'anno non interamente spese alla fine dello stesso, il relativo ammontare viene comunicato dall'U.O. Amministrazione Risorse Umane all'U.O. Amministrazione e Finanza e iscritto negli appositi conti.

La liquidazione del saldo della produttività collettiva che avviene necessariamente l'anno successivo, a conclusione del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, è effettuata attraverso un programma informatico: esso, sulla

base del valore dei fondi determinati a consuntivo (e quindi dopo aver operato le eventuali decurtazioni ex art.9 c.2° bis L.122/2010), detratti gli acconti erogati in corso d'anno, definisce le quote da corrispondere sulla base dei criteri di attribuzione impostati.

- 3) *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.*

La disponibilità finanziaria per i fondi della retribuzione di risultato viene verificata all'atto di approvazione delle determina di costituzione annuale tramite l'attestazione della spesa.

19 8 NOV 2014

IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
DELL'U.O. AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE  
(Dott.ssa Adriana D'Alba)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
(Dott.ssa Claudia Marinucci)

0718004879

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Determina n.44/DGEN del 11.03.2014	
	Anno 2014 (Provvisorio)
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
Risorse storiche consolidate:	
Importo consolidato al 31.12.2007	897.497,23
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
Incrementi ex art.11 c.1 CCNL 2006/2009	913,80
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Incremento dotazione organica	29.947,00
<b>SEZIONE II- RISORSE VARIABILI</b>	
Non presenti	
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	
Decurtazione per rispetto limite 2010 previsto dall'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010	
	-
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio prevista dall'art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	
	- 8.221,76
<b>totale</b>	<b>- 8.221,76</b>
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	
<b>SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	
Totale Sez I + Sez II+ Sez III	920.136,27
Oneri a carico dell'Istituto	294.443,61
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	1.214.579,88
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE</b>	
<b>ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	
Non presenti	

P.O.R. DI CASATENOVO

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Determina n.45/DGEN del 11.03.2014	
	Anno 2013 (Provvisorio)
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
Risorse storiche consolidate:	
Importo consolidato al 31.12.2007	46.566,92
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
Incrementi ex art.11 c.1 CCNL 2006/2009	127,93
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Incremento dotazione organica	-
<b>SEZIONE II- RISORSE VARIABILI</b>	
Risorse Aggiuntive Regionali (determine n. 230/DGEN del 25.09.2014)	55.574,04
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	
Decurtazione per rispetto limite 2010 previsto dall'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010	-
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio prevista dall'art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	-
<i>totale</i>	-
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	
<b>SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	
Totale Sez I + Sez II+ Sez III	102.268,89
Oneri a carico dell'Istituto	32.726,04
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	134.994,93
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE</b>	
<b>ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	
Non presenti	

P.O.R. DI COSENZA

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Determina n.47/DGEN del 11.03.2014	
	Anno 2014 (Provvisorio)
SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
Risorse storiche consolidate:	
Importo consolidato al 31.12.2007	56.949,97
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
Incrementi ex art.11 c.1 CCNL 2006/2009	141,64
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Incremento dotazione organica	-
SEZIONE II- RISORSE VARIABILI	
Non presenti	
SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO	
Decurtazione per rispetto limite 2010 previsto dall'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010	
	-
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio prevista dall'art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	
	- 1.341,65
<i>totale</i>	- 1.341,65
SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO	
SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	
Totale Sez I + Sez II+ Sez III	55.749,96
Oneri a carico dell'Istituto	17.839,99
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	73.589,95
SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	
Non presenti	

## SEDI INRCA - TOTALE

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e  
per il premio della qualità delle prestazioni individuali

	Anno 2014 (Provvisorio)
<b>SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
Risorse storiche consolidate:	
Importo consolidato al 31.12.2007	1.001.014,12
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
Incrementi ex art.11 c.1 CCNL 2006/2009	1.183,37
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Incremento dotazione organica	29.947,00
<b>SEZIONE II- RISORSE VARIABILI</b>	
Risorse Aggiuntive Regione Lombardia	55.574,04
<b>SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	
Decurtazione per rispetto limite 2010 previsto dall'art. 9 comma 2 bis della L.122/2010	-
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio prevista dall'art. 9 comma 2 bis L. 122/2010	- 9.563,41
<b>totale</b>	<b>- 9.563,41</b>
<b>SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	
<b>SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	
Totale Sez I + Sez II+ Sez III	1.078.155,12
Oneri a carico dell'Istituto	345.009,64
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	1.423.164,76
<b>SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE</b>	
<b>ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	
Non presenti	