



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 IN MATERIA DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2017.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi ad adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		07.08.2017
Periodo temporale di vigenza		L'accordo è valido per l'anno 2017.
Composizione della delegazione trattante		Per la parte pubblica: Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario, Dirigente responsabile DAPO, settore sindacale Per la parte sindacale: OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSU E CISL FPS, CGIL FP, UIL FPL, FSI, FIALS OO.SS. firmatarie: RSU, FIALS, CISL FPS
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 l'anno 2017.
Rispetto dell'iter 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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione, consente l'erogazione delle quote incentivanti. E' stato nominato il Responsabile della Trasparenza ai sensi del D.L.gs. n.33 del 14.03.2013.Con atto n.18/DGEN del 31.01.2017 è

		stato adottato il piano triennale per la prevenzione della corruzione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il codice etico comportamentale anni 2017-2019. Con atto n. 17/DGEN del 31.01.2017 è stato adottato il Piano della Performance 2017. Sul sito istituzionale dell'INRCA nella sezione "Trasparenza e Valutazione" sono pubblicati i dati previsti dai commi 6° e 8° dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009. E' stata predisposta, e validata dal Nucleo di Valutazione, la relazione sulla Performance 2015.
Osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

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 l'anno 2017. Il documento illustra sinteticamente il percorso di budget ed i collegamenti 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

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo della Retribuzione di risultato**

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

- ⇒ il 90% viene destinato alla remunerazione degli obiettivi di budget assegnati annualmente alle UU.OO. e riportati in apposite schede
- ⇒ il 10% rimane a disposizione della Direzione Generale per la realizzazione degli obiettivi direzionali.

Per l'anno 2017 la ripartizione tra le due quote è la seguente con la precisazione che i fondi indicati, si intendono provvisori in attesa di formale e definitiva individuazione a consuntivo:

Struttura	Fondi provvisori anno 2017	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
<i>Totale Presidi INRCA</i>	<i>1.020.227,57</i>	<i>918.204,82</i>	<i>102.022,77</i>

L'accordo disciplina anche l'utilizzo dei 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, prevedendone la confluenza nella quota destinata agli obiettivi di budget del fondo della retribuzione di risultato del medesimo anno in applicazione dell'art.30, c.5°, del CCNL 19.04.2004, confermato dai successivi contratti e da ultimo dall'art.8 del CCNL 31.07.2009.

Le quote assegnate sono decurtate proporzionalmente dell'equivalente economico delle giornate di assenza dal servizio con le seguenti eccezioni:

- ⇒ le giornate di assenza per congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità saranno remunerate in misura percentuale pari al 50%.
- ⇒ le assenze per malattia grave, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, malattia professionale per causa di lavoro, donazioni di sangue o midollo saranno remunerate in misura percentuale pari al 15%.

c)Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Nessun effetto abrogativo implicito.

d)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La quota del fondo destinata agli obiettivi di budget, ossia il 90%, è collegata ad obiettivi legati a 4 aree/prospettive ognuna con un proprio peso; le aree individuate sono le seguenti:

Area	Personale area comparto
<i>Economico-finanziaria</i>	<i>0%</i>
<i>Processi interni (in termini quantitativi, di efficienza di appropriatezza e qualità)</i>	<i>40%</i>
<i>Prospettiva dell'utenza e stakeholder</i>	<i>40%</i>
<i>Sviluppo e innovazione dei processi produttivi e organizzativi</i>	<i>20%</i>

I range per stabilire il raggiungimento o meno degli obiettivi sono i seguenti:

risultato <65%	valutazione negativa-obiettivi non raggiunti
----------------	--

risultato $\geq 65\% < 95\%$	obiettivi raggiunti da compensare economicamente in proporzione
------------------------------	---

risultato => 95% obiettivi raggiunti da compensare economicamente al 100%

Per gli obiettivi di tipo qualitativo il parametro di valutazione per il raggiungimento è del tipo SI / NO, salvo i casi in cui, considerata la natura dell'obiettivo, sia comunque possibile effettuare una valutazione in termini quantitativi

Per quanto concerne le prime tre aree, la valutazione viene attuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

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.

Essa comprende 3 aree di valutazione per il personale appartenente alle cat. A,B,C,D,:

- integrazione interna/esterna
- organizzazione
- risoluzione dei conflitti

è prevista poi una quarta area denominata "capacità organizzative e relazionali" unicamente per i titolari di posizione organizzativa e funzioni di coordinamento.

L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale è effettuata dal dirigente diretto responsabile del valutato, in base ad una scala gerarchica definita dal sistema di valutazione adottato dall'Istituto e riportata nel Piano della Performance 2017 (determina n. 17/DGEN del 31.01.2017). L'obiettivo è pienamente raggiunto con un punteggio superiore a 95, parzialmente raggiunto tra 65 e 94, non raggiunto con punteggio inferiore a 65.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti del mancato raggiungimento degli obiettivi, l'accordo prevede che quelli derivanti da obiettivi di budget (quindi delle prime tre aree) sono assegnati in termini proporzionali tra tutti i Centri di Responsabilità che hanno raggiunto gli obiettivi. I resti derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo collegato alla 4° area, sono ridistribuiti all'interno dello stesso Centro (solo nel caso in cui questo abbia raggiunto gli obiettivi delle prime tre aree) 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.

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

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

- 50% entro il mese successivo a quello in cui l'O.I.V. effettua la valutazione dello Stato Avanzamento Lavori del primo semestre, indicativamente entro ottobre

- 50% a saldo entro il mese successivo a quello in cui l'O.I.V. certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'intero anno, indicativamente entro luglio.

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 quindi sempre al Organismo Indipendente di Valutazione sia per gli stati di avanzamento che per la verifica consuntiva.

Per quanto riguarda la quota destinata agli obiettivi direzionali, si precisa che la Direzione Generale individua prioritariamente aree di intervento all'interno delle quali poter realizzare progetti direzionali. Tali progetti devono comunque comportare un forte valore aggiunto e/o un 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 è possibile considerare ogni innovazione come iniziativa da supportarsi economicamente ad hoc. I progetti direzionali sono realizzati in orario aggiuntivo: i partecipanti devono, pertanto, timbrare il cartellino marcatempo utilizzando lo specifico codice di rilevazione presenza "08". 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. Il valore complessivo del progetto direzionale deve essere definito preventivamente. Nell'accordo è stata definita la valorizzazione oraria pari a € 25,00 e la quota massima pro-capite erogabile a titolo di compensi per progetti direzionali in € 5.000,00. L'erogazione dei compensi legati ai progetti direzionali avviene a consuntivo o per stato di avanzamento lavori previa rendicontazione da parte del Responsabile del progetto ed approvazione da parte della Direzione Generale su parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Parte non pertinente.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La finalità del presente accordo è quella di garantire la corresponsione delle quote incentivanti in maniera strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione alle varie articolazioni aziendali e dal diretto responsabile a ciascun dipendente per quanto riguarda gli obiettivi individuali. L'accordo si pone in stretta connessione con il Piano delle Performances adottato dall'Istituto per l'anno 2017 con atto n. 17/DGEN del 31.01.2017.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da segnalare.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO TRA I.N.R.C.A. E R.S.U. E OO.SS. AREA COMPARTO AVENTE IN MATERIA DI PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2017.

Modulo I - La costituzione dei fondi per la retribuzione di risultato.

I fondi destinati alla remunerazione della produttività collettiva riferita all'anno 2017, considerato che l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 07.08.2017, sono stati quantificati in via provvisoria per l'anno 2017, con determine n. 179,180,181/DGEN del 21.04.2017 nei seguenti importi:

Struttura	Importo fondo provvisorio 2017
Marche	920.136,27
Casatenovo	46.694,85
Cosenza	53.396,45
Totale	1.020.227,57

Per il dettaglio si fa rinvio all'allegato "A".

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 alla remunerazione della produttività collettiva per il personale dell'area comparto dell'Istituto secondo quanto riportato nella seguente tabella (dati al netto degli oneri a carico dell'Ente):

Struttura	Fondi provvisori anno 2017	90% del fondo destinato ad obiettivi di budget	10% del fondo destinato ad obiettivi direzionali
Totale Presidi INRCA	1.020.227,57	918.204,82	102.022,77

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	€ 1.020.227,57
Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione fondo sottoposto a certificazione	€ 1.020.227,57

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 – Le quote di produttività collettiva sono corrisposte al personale nell'ambito dell'ammontare del fondo determinato annualmente con atto formale. Le risorse della produttività collettiva attengono solo all'anno di riferimento e sono collegate ad obiettivi che vengono assegnati per l'anno di riferimento.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici – La Direzione strategica assegna annualmente gli obiettivi secondo il percorso definito nel Piano della Performance. Le quote economiche sono erogate solo dopo la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione. I resti del mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di alcuni Centri di Responsabilità ed i resti delle assenze sono ridistribuiti solo a coloro che hanno raggiunto gli obiettivi di budget. La quota collegata alla performance individuale è corrisposta previa valutazione da parte del diretto responsabile del dipendente 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

Presidi INRCA (totale)

Descrizione	Anno 2016	Anno 2017
Totale risorse stabili	€ 1.020.227,57	€ 1.020.227,57
Totale risorse variabili	0,00	0,00
Totale fondo retribuzione di risultato	€ 1.020.227,57	€ 1.020.227,57

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 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 dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è effettuata attraverso un programma informatico: esso, sulla base del valore dei fondi determinati a consuntivo, 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 determinazioni di costituzione annuale tramite l'attestazione della spesa.

STRUTTURE INRCA REGIONE MARCHE

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

Allegato "A"

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

	Anno 2016	Anno 2017
SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Risorse storiche consolidate:		
Importo al 31.12.2009	920.573,29	920.573,29
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
Nessun aumento in assenza di rinnovi contrattuali	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Incremento dotazione organica	7.784,74	7.784,74
SEZIONE II- RISORSE VARIABILI		
SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO		
Decurtazioni ai sensi dell'art.1, comma 456 L.147/2013	-8.221,76	-8.221,76
Decurtazione per rispetto limite 2015	0,00	0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio art.1 c.236 L.208/2015 - dal 01.01.2016	0,00	0,00
Totale decurtazioni		
SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		
Sez I + Sez II+ Sez III	920.136,27	920.136,27
Oneri a carico dell'Istituto	331.249,06	331.249,06
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	1.251.385,33	1.251.385,33
SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO		
Non presenti	0,00	0,00

POR Casatenovo

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

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

	Anno 2016	Anno 2017
SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Risorse storiche consolidate:		
Importo al 31.12.2009	46.694,85	46.694,85
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
Nessun aumento in assenza di rinnovi contrattuali	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Incremento dotazione organica	0,00	0,00
SEZIONE II- RISORSE VARIABILI		
SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO		
Decurtazioni ai sensi dell'art.1, comma 456 L.147/2013	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2015	0,00	0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio	0,00	0,00
art.1 c.236 L.208/2015 - dal 01.01.2016		
Totale decurtazioni		
SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO		
SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		
Sez I + Sez II+ Sez III	46.694,85	46.694,85
Oneri a carico dell'Istituto	16.810,15	16.810,15
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	63.505,00	63.505,00
SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE		
ALL'ESTERNO DEL FONDO		
Non presenti	0,00	0,00

POR Cosenza

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

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

	Anno 2016	Anno 2017
SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Risorse storiche consolidate:		
Importo al 31.12.2009	57.091,61	57.091,61
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
Nessun aumento in assenza di rinnovi contrattuali	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Incremento dotazione organica	0,00	0,00
SEZIONE II- RISORSE VARIABILI		
SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO		
Decurtazioni ai sensi dell'art.1, comma 456 L.147/2013	-2.015,33	-2.015,33
Decurtazione per rispetto limite 2015	0,00	0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio	-1.679,83	-1.679,83
art.1 c.236 L.208/2015 - dal 01.01.2016		
Totale decurtazioni		
SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO		
SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		
Sez I + Sez II+ Sez III	53.396,45	53.396,45
Oneri a carico dell'Istituto	19.222,72	19.222,72
Totale Sez I + Sez II+ Sez III con oneri	72.619,17	72.619,17
SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO		
Non presenti	0,00	0,00

INRCA (tutte le sedi)

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA - AREA COMPARTO

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

	Anno 2016	Anno 2017
SEZIONE I - RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		
Risorse storiche consolidate:		
Importo al 31.12.2009	1.024.359,75	1.024.359,75
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
Nessun aumento in assenza di rinnovi contrattuali	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Incremento dotazione organica	7.784,74	7.784,74
SEZIONE II - RISORSE VARIABILI		
SEZIONE III - EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO		
Decurtazioni ai sensi dell'art.1, comma 456 L.147/2013	-10.237,09	-10.237,09
Decurtazione per rispetto limite 2015	0,00	0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio art.1 c.236 L.208/2015 - dal 01.01.2016	-1.679,83	-1.679,83
Totale decurtazioni		
SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE		
Sez I + Sez II + Sez III	1.020.227,57	1.020.227,57
Oneri a carico dell'Istituto	367.281,93	367.281,93
Totale Sez I + Sez II + Sez III con oneri	1.387.509,50	1.387.509,50
SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO		
Non presenti	0,00	0,00