



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER
L'EROGAZIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'INCENTIVO ALLA
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER GLI ANNI 2015-2016, REDATTA AI SENSI
DEGLI ARTT. 40 E 40 BIS DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25
DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE.**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	21 gennaio 2015
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Prof. Stefano Cinotti – Direttore Generale Dr. Giorgio Varisco – Direttore Sanitario Dr. Giovanni Ziviani – Direttore Amministrativo D.ssa Marina Moreni – Dirigente Responsabile U.O. Gestione del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie dell'accordo: RSU, CGIL, CISL, UIL e FIALS.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	- Definizione dei criteri e delle modalità di erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva anni 2015-2016. - Sistema di valutazione.
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 certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data2015.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance per gli anni 2014-2016, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 87 in data 6.3.2014 e successivamente aggiornato con Decreti del Direttore Generale n. 142, 230 e 300 del 2014.</p>
	<p>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 - 2016 è stato adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 364 del 12.9.2013.</p>
	<p>È attiva nel sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" con i contenuti previsti ed applicabili ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.</p>
	<p>Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ha preso positivamente atto della Relazione della Performance (verbale n. 6/2014) e provvede a monitorare periodicamente l'andamento degli obiettivi.</p> <p>L'erogazione delle quote dell'incentivo alla produttività è preceduta dalla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, nella fase finale, anche della valutazione qualitativa del contributo offerto dai dipendenti alla realizzazione degli stessi.</p>
Eventuali osservazioni -----	

Modulo 2 - Scheda II.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

L'accordo sindacale regola i criteri per l'erogazione al personale del comparto dell'incentivo alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 8 CCNL 31.7.2009 e dei residui del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del fondo per il finanziamento delle fasce retributive (artt. 7 e 9 CCNL citato).

La materia è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi di quanto disposto dal CCNL 7.4.1999, dal CCNL integrativo del 20.9.2001 e dal CCNL del 19.4.2004 sul sistema delle relazioni sindacali.

Al fine di dare stabilità al sistema, le parti hanno concordato la durata biennale dell'accordo.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Art. 1 – la determinazione provvisoria del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali verrà effettuata annualmente con decreto del Direttore Generale, in applicazione della normativa vigente; la determinazione definitiva sarà effettuata nell'anno successivo a quello di riferimento, a conclusione delle necessarie operazioni contabili.

Art. 2 – i residui annuali degli altri fondi contrattuali confluiranno temporaneamente nel fondo per la produttività collettiva dello stesso anno e saranno erogati a saldo previa verifica della valutazione finale ottenuta da ciascun dipendente nell'anno di riferimento.

Art. 3 – si specifica che le risorse complessivamente destinate all'incentivo della produttività collettiva si completano, in caso di positivo risultato di esercizio, con l'incremento annuale temporaneo dello specifico fondo di una quota massima del 1% del monte salari, come disposto dall'art. 30, co. 3, lett. c), CCNL 2002-2005, non disapplicato.

Art. 4 – si stabilisce che l'incentivo viene erogato a ciascun dipendente del comparto in funzione del risultato ottenuto nella valutazione finale, quale somma di due componenti: quantitativa dei risultati e qualitativa del contributo e delle capacità.

Viene precisato che la valutazione è effettuata dal dirigente che per posizione sovraordinata, abbia una conoscenza diretta del soggetto valutato e delle mansioni e competenze di quest'ultimo.

Art. 5 – si stabilisce che tutto il personale a tempo indeterminato è coinvolto nella realizzazione degli obiettivi organizzativi stabiliti annualmente dall'ente, conformemente alle funzioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

Art. 6 – si prevede che debba essere data necessaria informazione a tutti i dipendenti circa gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, dei relativi indicatori di risultato e dei criteri (c.d. aree di attenzione) che nell'anno di riferimento vengono considerati ai fini della valutazione qualitativa del contributo e delle capacità.

Al fine di promuovere il confronto continuo tra Valutatore e Valutato, sono previsti almeno tre incontri durante il periodo di riferimento. Durante il primo colloquio di presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione, il Valutatore informa il Valutato circa il punteggio che intende assegnargli in relazione ad ogni indicatore di performance individuale e/o di team, motivando verbalmente la propria decisione.

E' prevista la possibilità di attivare uno specifico incontro, a richiesta dei sindacati, per valutare manifeste incongruenze dei punteggi assegnati dal Valutatore ai dipendenti della propria struttura.

Art. 7 – si stabilisce che agli obiettivi (componente quantitativa della valutazione) sono complessivamente assegnati 90 punti su 100 ed alle aree di attenzione (componente qualitativa della valutazione) sono assegnati 10 punti su 100.

Art. 8 – con riferimento alla componente qualitativa, in fase di assegnazione il Valutatore deve informare il Valutato di quale sia il contributo atteso in relazione a ciascuna area di attenzione; in fase intermedia e finale, deve formalizzare le proprie osservazioni in merito a tale contributo, oggettivandole.

Art. 9 – si stabilisce la procedura di conciliazione di eventuali divergenze sulla valutazione quantitativa e/o qualitativa, prevedendo l'intervento, in prima istanza, del Direttore Generale, che esprime parere obbligatorio ma non vincolante e, a conclusione dell'iter, del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, cui è rimessa la decisione finale.

Art. 10 – si stabiliscono i criteri e le modalità di determinazione della quota economica individuale teorica, con la previsione di coefficienti differenziati in base alla categoria professionale di appartenenza.

Art. 11 – si stabiliscono i *ranges* di punteggio finale complessivo, quale somma della valutazione quantitativa e della valutazione qualitativa, in relazione ai quali viene erogata la quota economica individuale.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Si prevede l'erogazione di una prima quota, pari al 50% della quota economica individuale teorica, nel mese di luglio dell'anno di riferimento e del saldo nel mese di marzo dell'anno successivo, previa verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Art. 12 – si stabiliscono i criteri per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Artt. 13 - 14 – si stabiliscono i criteri di acquisizione del diritto alla quota economica e di erogazione della stessa sia al personale a tempo indeterminato che al personale a tempo determinato assunto in corso d'anno.

Art. 15 – si stabilisce l'obbligo di procedere in ogni caso alla valutazione qualitativa del dipendente, ove questi abbia prestato nel corso dell'anno un periodo lavorativo di almeno tre mesi.

Art. 16 - in caso di trasferimento ad altra struttura in corso d'anno, il dipendente mantiene la propria quota individuale teorica. Sono definite, inoltre, le modalità con cui procedere alla valutazione in tale particolare circostanza.

Art. 17 – sono precisate le regole in base alle quali procedere all'erogazione dell'incentivo alla produttività collettiva al personale in maternità.

Art. 18 – eventuali quote non erogate a fronte di una valutazione finale complessiva inferiore a 95 punti su 100, vengono riassegnate al fondo della produttività ed erogate secondo i criteri previsti dall'accordo.

Art. 19 - i residui degli altri fondi contrattuali vengono erogati con i criteri previsti nell'accordo.

Art. 20 – si precisa che le quote economiche teoriche, definite in base alla consistenza provvisoria del fondo della produttività stabilita annualmente, così come determinata con decreto del Direttore Generale, possono subire variazioni a consuntivo, in aumento o in diminuzione, a seguito: della determinazione definitiva dei fondi contrattuali dell'anno di riferimento; della variazione del numero dei dipendenti nel corso dell'anno; di quanto disposto dal precedente punto 19.

Art. 21 – si stabilisce la validità per il biennio 2015-2016 dell'accordo e della scheda di valutazione allegata allo stesso.

Art. 22 - è previsto l'impegno da parte della Direzione Generale di trasmettere a RSU ed Organizzazioni Sindacali, i report relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in fase intermedia che finale. Ove richiesto da parte sindacale, è previsto un incontro per l'esame di particolari situazioni individuali o collettive rilevate, in fase antecedente alla valutazione finale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Art. 23 – si precisano gli obiettivi e le finalità del sistema di valutazione.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le quote economiche individuali teoriche sono determinate in base a coefficienti calcolati sulla base del rapporto tra gli stipendi annui tabellari in vigore alla data di sottoscrizione dell'accordo relativi alla categoria A e quelli delle altre categorie.

Ne deriva una differenziazione che è legata all'inquadramento giuridico-economico del dipendente e che tiene conto del grado di responsabilità richiesto a ciascun dipendente in base a tale inquadramento.

I coefficienti sono determinati come di seguito specificato:

categoria	coefficiente
Cat. A	1
Cat. B	1,081



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Cat. Bs	1,120
Cat. C	1,239
Cat. D	1,345
Cat. Ds	1,450

Il fondo provvisorio viene quindi diviso in base al numero dei dipendenti in servizio, secondo i parametri assegnati a ciascuno, ottenendo la quota economica individuale teorica, che viene riproporzionata in base alla percentuale del rapporto di lavoro, in caso di dipendenti a tempo parziale.

Si precisa che le quote economiche individuali teoriche possono subire variazioni sia in aumento che in diminuzione in relazione alla determinazione definitiva del fondo della produttività, alla variazione del numero dei dipendenti in servizio nell'anno (rilevabile solo alla fine del periodo di riferimento), alla redistribuzione delle quote economiche non assegnate per valutazioni finali inferiori a 95 punti su 100.

L'incentivo alla produttività è legato al risultato finale della valutazione effettuata in base ad una componente quantitativa, legata al raggiungimento di obiettivi, cui sono assegnati complessivamente 90 punti su 100, e ad una componente qualitativa, relativa al contributo ed alle capacità del dipendente, cui sono assegnati 10 punti su 100.

La quota economica individuale viene quindi erogata in funzione del punteggio finale ottenuto da ciascun dipendente, rapportato ai *ranges* definiti nell'accordo.

In aderenza al principio di premialità selettiva, è previsto che solo i dipendenti che ottengano una valutazione finale complessiva pari o superiore a 95 punti su 100 abbiano diritto al 100% della quota economica.

C) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema incentivante previsto nell'accordo è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs. n. 150/2009 e con quanto previsto dall'art. 5 D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni in L. n. 135/2012, stante il collegamento di una quota dell'incentivo economico alla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema è basato sulla promozione del merito e punta ad un costante miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di un sistema premiante selettivo, secondo logiche meritocratiche ed attraverso la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performances, nell'interesse dei destinatari dei servizi erogati dall'Istituto. Inoltre è rispettato il divieto di distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi (c.d. "a pioggia") di incentivi e premi.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con la sottoscrizione dell'accordo cui la presente relazione si riferisce si è voluto assegnare un peso prevalente alla componente quantitativa, legata al raggiungimento degli obiettivi, realizzando in tal modo un forte collegamento con la programmazione aziendale, declinata nel Piano della Performance relativo al triennio 2014-2016; il sistema incentivante si completa con la previsione della valutazione individuale, il cui esito incide sull'effettiva erogazione dell'incentivo.

I risultati attesi riguardano il continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti, la valorizzazione e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, con conseguente incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività istituzionale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'INCENTIVO ALLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER GLI ANNI 2015-2016, REDATTA AI SENSI DEGLI ARTT. 40 E 40 BIS DEL D. LGS. N. 165/2001 E DELLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19 LUGLIO 2012 DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE.

Modulo I

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 9 CCNL 31.7.2009, II biennio economico) verrà provvisoriamente quantificato con Decreto del Direttore Generale all'inizio di ciascun anno di vigenza dell'accordo sindacale cui la presente relazione si riferisce, nel rispetto della normativa al tempo vigente.

La determinazione definitiva è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

- Risorse storiche consolidate

Il Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, alla data di sottoscrizione dell'accordo cui la presente relazione si riferisce, non è ancora stato quantificato, stante la necessità di approfondire le novità introdotte in materia dalla legge n. 190/2014.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Voce non presente.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Voce non presente.

Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art. 30, co. 5, CCNL 19.4.2004, ove a consuntivo il Fondo per il lavoro straordinario e condizioni di disagio ed il Fondo delle fasce retributive non risultino del tutto utilizzati, i relativi residui sono temporaneamente assegnati al fondo della produttività per l'attuazione della finalità proprie dello stesso e riassegnati ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.

Sezione III – (Eventuali) decurtazioni del Fondo

Si precisa che, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, eventuali decurtazioni del Fondo potranno essere definite solo nell'anno successivo a quello di riferimento, in relazione all'esatta determinazione del turn-over del personale, ovvero ad altre peculiari situazioni dell'Istituto.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale integrativo cui si la presente relazione si riferisce, il fondo relativo all'anno 2015 non è ancora stato costituito.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Voce non presente.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Le poste regolate dal contratto in esame riguardano il solo istituto della premialità.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Fondo produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, oltre eventuali residui del Fondo lavoro straordinario e forme particolari disagio, pericolo o danno e del Fondo fasce retributive, posizioni organizzative, ex indennità qualificazione professionale e indennità professionale specialistica e l'eventuale incremento dell'1% ai sensi dell'art. 30, co. 3, CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CC.CC.NN.LL.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

I criteri di utilizzo del Fondo di produttività definiti nell'accordo garantiscono che l'erogazione dei compensi al personale non dirigente a titolo di produttività trova piena copertura economica con le risorse del Fondo stesso, registrate nei competenti conti del bilancio di previsione 2015, secondo le specifiche norme contrattuali collettive nazionali.

I compensi al personale dipendente a titolo di produttività in base ai criteri definiti nell'intesa vengono erogati nel rispetto del principio di selettività, attraverso un sistema idoneo a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa ed individuale, e del principio di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Gli importi definitivi destinati all'erogazione dell'incentivo alla produttività dell'anno 2014 potranno essere quantificati solo a seguito della determinazione definitiva dei fondi relativi allo stesso anno, che sarà effettuata successivamente al completamento delle necessarie operazioni contabili.



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**

"BRUNO UBERTINI"

BRESCIA

Sede Legale: Via Bianchi, 9 – 25124 Brescia
Tel 03022901 – Fax 0302425251 – Email info@izsler.it
C.F. - P.IVA 00284840170
N. REA CCIAA di Brescia 88834

Modulo IV

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – 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.

L'Istituto a partire dall'anno 2000 ha adottato la contabilità economico-patrimoniale e, relativamente al costo del personale, il bilancio dell'Ente è allineato a quanto previsto dal D. Lgs. n. 118/2011 ed è articolata per area contrattuale/ruolo/voce stipendiale.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

I compensi a titolo di saldo dell'incentivo alla produttività del personale non dirigente per l'anno 2014 verranno erogati utilizzando per intero il fondo storico dell'anno stesso ed i residui degli altri fondi, entro il mese di marzo 2015, a seguito di verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I relativi costi sono registrati ai rispettivi conti di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I 3 Fondi aziendali sono contabilizzati sui seguenti conti di bilancio:

Conto di bilancio	Descrizione	Fondo
3301400003	Produttività collettiva	Fondo produttività
3301400012	Lavoro straordinario e condizioni di disagio	Fondo straordinario/disagio
3301400013	Fasce retributive posizioni organizzative e qual. prof.	Fondo fasce e posizioni organizzative
3401200003	Produttività collettiva	Fondo produttività
3401200012	Lavoro straordinario e condizioni di disagio	Fondo straordinario/disagio
3401200013	Fasce retributive posizioni organizzative e qual. prof.	Fondo fasce e posizioni organizzative
3451200003	Produttività collettiva	Fondo produttività
3451200011	Lavoro straordinario e condizioni di disagio	Fondo straordinario/disagio
3451200012	Fasce retributive posizioni organizzative e qual. prof.	Fondo fasce e posizioni organizzative