

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
INTEGRATIVO 2007**

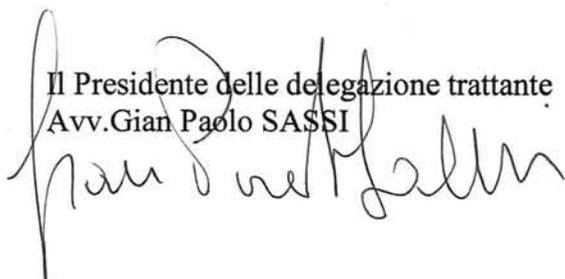
sottoscritto il 15 maggio 2008 a Roma

[Handwritten signatures]

In data 15/05/2008 le delegazioni sottoscrivono il CCNI 2007:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione trattante
Avv. Gian Paolo SASSI



Il Direttore Generale
Dr. Vittorio CRECCO



Il Direttore Centrale Sviluppo
e Gestione Risorse Umane
Dr. Franco PORRARI



Il Direttore Centrale
Organizzazione
Dr. Gregorio TITO



Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione
Dr. Antonio DE LUCA



PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

Daniele NOLA



CISL/FP

Giorgio ALLEGRINI



UIL/PA

Adriano PETRICCA



CSA di CISAL/FIALP

Michele DI LULLO



CUB/RdB PI

Non firmato

INDICE

Art. 1 Risorse finanziarie Aree professionali A B e C.....	4
Art. 2 Piani di lavoro.....	4
Art. 3 Sviluppi economici.....	4
Art. 4 Prestazioni di lavoro straordinario e in turno	4
Art. 5 Compenso incentivante la mobilità	5
Art. 6 Altre norme in materia di trattamento accessorio.....	5
Art. 7 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989.....	7
Art. 8 Mobilità.....	7
Art. 9 Selezione personale ex EFIM.....	8
Art. 10 Norme finali.....	8

AS *for* *see* *man*
Q *for* *G* *AM*

Art. 1
Risorse finanziarie Aree professionali A B e C

Le risorse finanziarie dell'anno 2007 relative al personale delle aree professionali A B C, ivi compresi i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, quantificate in € **356.199.691,00** sono destinate:

- a. € 38.000.000,00 per lo sviluppo professionale
- b. € 45.643.556,00 per l'incentivo la produttività
- c. € 144.612.370,00 per i compensi incentivanti speciali
- d. € 7.443.009,00 per il compenso incentivante la mobilità
- e. € 27.200.756,00 per lo straordinario e turni
- f. € 93.300.000,00 per il sistema indennitario e compensi per particolari compiti

Art. 2
Piani di lavoro

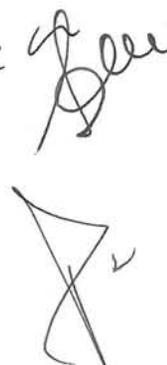
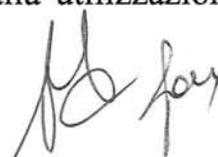
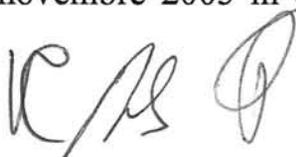
Le risorse di cui all'art. 1, destinate alla remunerazione degli obiettivi di produttività e qualità collegati ai piani di produzione approvati con delibera n. 49 del 15 maggio 2007 (All.1), saranno corrisposte previa verifica del raggiungimento dei risultati e degli obiettivi fissati nei piani stessi. Per l'anno 2008, ferma restando la previsione della contrattazione prevista per l'attuazione del CCNL del 1° ottobre 2007, le parti si impegnano a definire gli obiettivi di produttività e qualità collegati ai piani di lavoro in un apposito incontro entro il 31 gennaio 2008.

Art. 3
Sviluppi economici

Sono attivati gli sviluppi economici all'interno delle Aree per il conseguimento delle posizioni A3, B3, C2 e C5, attribuiti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inseriti nei ruoli dell'Istituto e in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente sulla base dei criteri previsti nell'all. 2 del CCNI 1999, con decorrenza 1 ottobre 2007.

Art. 4
Prestazioni di lavoro straordinario e in turno

1. E' confermata la regolamentazione del CCNI 2002/2005 stipulato in data 30 novembre 2005 in ordine alla utilizzazione del finanziamento



per prestazioni straordinarie e turni, con le modalità ed i limiti indicati dal medesimo CCNI.

2. Il limite individuale inderogabile delle prestazioni di lavoro straordinario mensile è di 48 ore.
3. Il numero delle unità di personale per le quali il Direttore generale può autorizzare la deroga al superamento del limite annuo individuale delle 320 ore di lavoro straordinario, è fissato in 90 unità.
4. Il dipendente non può effettuare più di 10 turni mensili. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni, per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli organi istituzionali e per il personale con compiti di autista, previa autorizzazione del Direttore Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane, in caso di particolari situazioni in cui si renda necessario assicurare la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.
5. Eventuali somme che alla fine dell'anno risulteranno non utilizzate, andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività del personale della aree professionali A-B-C.

Art. 5

Compenso incentivante la mobilità

1. La erogazione del "compenso incentivante la mobilità" verrà effettuata contestualmente al saldo dei compensi incentivanti il piano ordinario ed i compensi incentivanti speciali.
2. All'atto della erogazione si procederà al recupero degli acconti eventualmente già corrisposti per i compensi incentivanti ordinario e speciale ed all'effettuazione di eventuali conguagli.

Art. 6

Altre norme in materia di trattamento accessorio

1. Nell'attribuzione dei compensi incentivanti sarà valorizzato il particolare apporto individuale del personale amministrativo, direttamente impegnato nelle attività produttive e di supporto non destinatario di compensi aggiuntivi e continuativi ad altro titolo, con la previsione di una maggiorazione del coefficiente individuale nella misura massima del 7%. Tale maggiorazione si applica per il personale appartenente alle posizioni economiche da A1 a C2.

U *MS*

P -5-

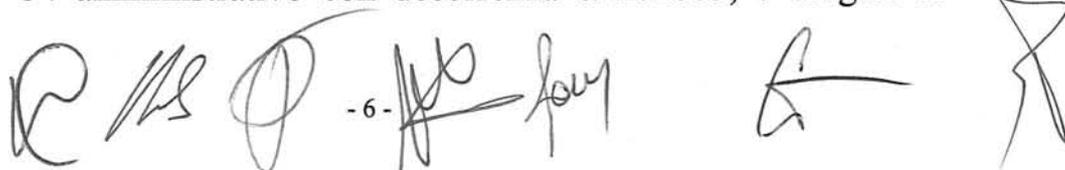
Sto *for*

G

mu
Seu

X

2. Con decorrenza 1 ottobre 2007, l'erogazione del T.E.P. di cui all'art. 31 comma 3 del CCNI 2002/2005, è estesa anche al personale a tempo indeterminato che abbia preso servizio all'Istituto dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 con gli stessi criteri e modalità ivi previsti.
3. Al personale già destinatario del predetto istituto ai sensi dell'art. 31, comma 4 del CCNI 2002/2005 e dell'art. 11, comma 2 del CCNI 2006 il T.E.P. è stabilito in € 120, 00 con decorrenza 1° ottobre 2007.
4. Con decorrenza 1° ottobre 2007, per il personale dell'ENPALS, destinatario di misure di riorganizzazione e soppressione di sede presso il citato Ente, già in servizio al 1° gennaio 1998 e transitato in mobilità all'INPS entro la data del 31 dicembre 2006, è corrisposto il T.E.P. nelle misure previste dall'art. 31, comma 5 del CCNI 2002/2005 in relazione alla qualifica posseduta alla data del 1° ottobre 2007. Tale compenso non è cumulabile con istituti analoghi eventualmente riconosciuti.
5. Con decorrenza 1°ottobre 2007 la disposizione prevista dall'art.8, comma 2, del CCNI 2006, nella parte in cui stabilisce l'estensione dell'incremento di € 50,00 mensili per dodici mensilità al personale del profilo vigilanza, si applica al personale C3 del profilo informatico.
6. Con decorrenza 1° ottobre 2007, la disposizione contemplata all'art. 11, comma 6 del CCNI 2006, è estesa a funzionari dell'area C, nel limite massimo di 5 unità, che su incarico annuale del Direttore generale, su proposta del Direttore centrale Sviluppo e gestione risorse umane, svolgono a tempo pieno le funzioni di Analista amministrativo nella medesima Direzione centrale. Il limite massimo complessivo previsto dal precitato art. 11, comma 6, è pertanto elevato da 25 a 30 unità.
7. In relazione ai maggiori impegni ed adempimenti derivanti dal trasferimento all'Istituto delle attività connesse all'invalidità civile, con decorrenza 1° ottobre 2007 al personale area C del profilo sanitario è riconosciuto il compenso per particolari compiti previsto dall'art. 32 del CCNL 1998/2001 e art. 30 del CCNI 2002/2005. Tale emolumento è stabilito nella misura di € 154,94 per dodici mensilità e non è cumulabile con maggiorazione TEP eventualmente in godimento e con altre eventuali indennità con carattere fisso e continuativo.
8. Con decorrenza 1° ottobre 2007, al personale che a seguito del superamento di specifica selezione per l'area formazione è stato inquadrato C4 amministrativo con decorrenza 6/12/2005, è erogato il

 -6-

TEP nelle misure e nelle modalità previste dall'art. 31, comma 5 del CCNI 2002/2005.

9. Le parti concordano che l'art. 3, lettera a) del CCNI 2006, si applica ai destinatari al momento della maturazione del requisito temporale ivi previsto.
10. Al personale transitato all'INPS a seguito della soppressione della SPORTASS, si applica per l'anno 2007 il trattamento economico accessorio previsto dal contratto integrativo dello stesso SPORTASS dell'anno 2007.
11. Al personale appartenente al ruolo unico del Ministero dell'economia e delle finanze e transitato all'INPS a seguito del D.P.C.M. 30 marzo 2007 sono attribuite le competenze economiche accessorie previste dalle norme contrattuali vigenti presso l'Amministrazione di provenienza fino alla data del 1 ottobre 2007. A decorrere dal 1° ottobre 2007, data di entrata in vigore del CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007 degli enti pubblici non economici, è riconosciuto il trattamento giuridico ed economico dell'INPS come previsto all'art. 2 comma 3 del citato D.P.C.M. 30 marzo 2007.

Art. 7

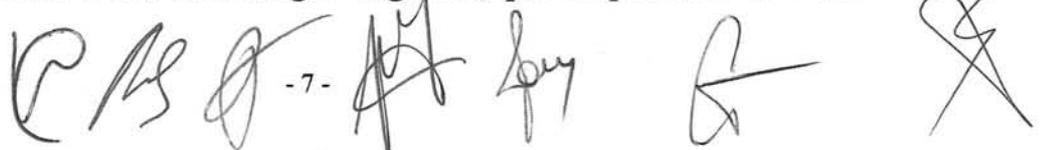
Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989

Le risorse finanziarie relative al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui all'articolo 15, 1° comma, della Legge 88/1989, quantificate in € **8.152.563,00** sono destinate:

- | | |
|-------------------|--------------------------------------|
| a) € 1.242.767,00 | per l'incentivo la produttività |
| b) € 1.281.781,00 | per i compensi incentivanti speciali |
| c) € 2.231.094,00 | per lo straordinario |
| d) € 3.396.921,00 | per il sistema indennitario |

Art. 8 Mobilità

In considerazione dell'importanza che ha assunto la mobilità interenti quale strumento per l'acquisizione delle risorse professionali, a fronte di un persistente blocco del turn over e per una corretta gestione delle risorse strumentali ed economiche e tenuto conto dell'impatto che il fenomeno può avere sulle dotazioni e sui fabbisogni organici, per rispondere ai nuovi



servizi attribuiti all'Istituto, le parti concordano di definire in un apposito incontro da tenersi subito dopo la stipula del presente contratto, un accordo sulla mobilità ex art. 4, comma 3, lettera a), 3° alinea del CCNL 1998/2001, nel quale regolamentare detto istituto.

In tale contesto saranno definite le problematiche relative alla mobilità interna.

Art. 9

Selezione personale ex EFIM

A parziale modifica dell'art. 15, comma 2, del CCNI 2002/2005, le parti convengono che l'attribuzione della posizione C1, a seguito della selezione riservata al personale ex EFIM prevista con decorrenza 01/07/2004, è fissata a decorrere dal 01/12/2007 in ragione delle disposizioni legislative vigenti in materia di reclutamento del personale, così come previsto nel D.P.R. del 29/11/2007.

Art. 10

Norme finali

1. In sede di accordo di cui all'art. 2 del presente CCNI, relativo ai piani di lavoro e alla produttività per l'anno 2008, saranno definiti i criteri e le modalità in materia di applicazione del nuovo ordinamento professionale previsti dagli artt. 12, 13 e 14 del CCNL 01/10/2007, rispettando in ogni caso le decorrenze stabilite al 1° gennaio di ogni anno.
2. Nel predetto accordo le parti concordano di destinare integralmente la quota per la contrattazione decentrata elevata dal 10% al 20% dall'art. 4, comma 6, del CCNL 01/10/2007.
3. Le parti concordano di dare piena attuazione, in apposito confronto da attivarsi entro il 31 gennaio 2008, a quanto disposto all'art. 9 del CCNL 01/10/2007, impegnandosi a definire l'accordo sui criteri e le modalità di attribuzione delle mansioni superiori del nuovo sistema di classificazione del personale.
4. Le parti si impegnano, in apposita sessione negoziale del contratto integrativo 2008, a definire interventi di armonizzazione della disciplina del trattamento economico di professionalità nell'ottica di ridurre progressivamente la forbice tra i diversi valori esistenti.



5. Le parti convengono di dare piena attuazione a quanto disposto all'art. 7, comma 4, del CCNI 2006 in merito alla individuazione di ulteriori specifiche posizioni organizzative inerenti anche la Direzione generale e le Sedi regionali.
6. In sede di contratto collettivo integrativo, saranno definite le azioni di valorizzazione del personale di cui all'art. 15, comma 3 del CCNI 2002/2005.
7. Atteso l'impatto sull'organizzazione del lavoro provocato dal trasferimento delle funzioni inerenti all'invalidità civile, al fine di sostenere il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia fissati, per l'anno 2008 l'Amministrazione si impegna ad attivare ogni più utile azione per consentire un'adeguata alimentazione del Fondo per il trattamento accessorio al fine di destinare specifiche risorse finanziarie a sostegno delle predette attività.
8. In apposita sessione negoziale da tenersi nel mese di gennaio 2008, le parti definiranno un protocollo di relazioni sindacali aziendali e affronteranno l'analisi del modello organizzativo in coerenza con i cambiamenti necessari sia a livello centrale che periferico.
9. Per quanto non disciplinato dal presente CCNI si confermano le disposizioni dei previgenti CCNI ove applicabili.



- 9 -

COMPENSI INCENTIVANTI

1. Incentivo per la produttività

La misura della produttività a livello di Direzione provinciale e sub provinciale è determinata attraverso l'indicatore "globale di sede" ottenuto dalla seguente formula:

$$\text{Produttività globale di sede} = \frac{\Sigma \text{ produzione omogeneizzata netta dei processi primari}}{\text{Totale unità di personale disponibile (presenza) della sede}}$$

La produttività a livello di Direzione regionale si ottiene attraverso la media ponderata delle produttività delle sedi della regione. Attraverso la seguente formula:

$$\text{Produttività della Direzione regionale} = \text{MEDIA (*)} \left(\text{Produttività globale sede 1} ; \text{Produttività globale sede 2} ; \text{Produttività globale sede n} \right)$$

(*) Media ponderata attraverso i pesi delle Sedi calcolati attraverso il rapporto "carico di lavoro della Sede/totale carico della Direzione regionale"

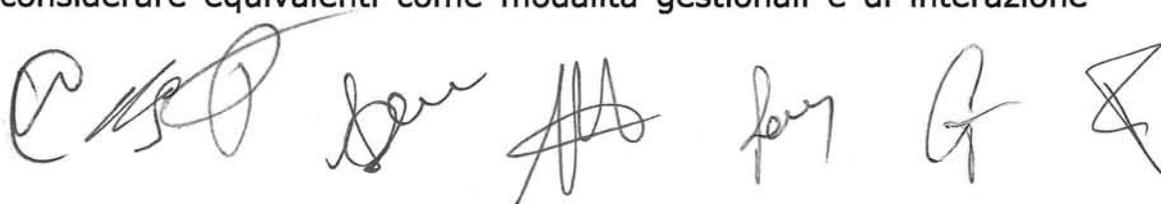
La misurazione della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di produttività viene ottenuta, ai vari livelli, attraverso il rapporto:

$$\% \text{ raggiungimento obiettivo di produttività} = \frac{\text{Produttività registrata a consuntivo}}{\text{Valore obiettivo di produttività}}$$

Annualmente vengono definiti degli obiettivi di produttività nell'ambito della Direzione regionale, sulla base delle comparazioni tra regioni aggregate per gruppi omogenei (cluster).

Al fine di assicurare omogeneità nella definizione dei diversi livelli di produttività, le Direzioni regionali sono state raggruppate in segmenti omogenei per dimensione e complessità del contesto socio-economico per consentire una valutazione dei differenziali di produttività regionale.

Al riguardo sono stati individuati 4 aggregati di regioni (*cluster*), che si possono considerare equivalenti come modalità gestionali e di interazione



sia all'interno delle strutture territoriali dell'Istituto che con il mondo esterno:

- A. **regioni piccole a struttura semplice** (con popolazione inferiore a 1 milione e articolate con meno di 3 province). Un caso a se è rappresentato dalla Valle d'Aosta che assomma le funzioni regionali e quelle di sede provinciale ed è quindi poco raffrontabile con le altre situazioni.

- B. **regioni di media dimensione** (con popolazione compresa tra 1 e 2 milioni e articolate su 4-5 province)

- C. **regioni medio-grandi a elevata complessità ambientale** (popolazione superiore ai 2 milioni, articolate su almeno 5 province e indice di complessità ambientale superiore alla media nazionale)

- D. **regioni grandi a bassa complessità ambientale** (popolazione superiore ai 4 milioni, articolate su almeno 7 province e indice di complessità ambientale inferiore alla media nazionale)

Conseguentemente è stato determinato un **indice globale di complessità** (indice di contesto) costruito pesando gli indici relativi ai singoli processi primari rispetto al volume di produzione omogeneizzata.

Gli indici di complessità, globali e specifici dei processi, sono sintetizzati in **indici regionali** che ponderano i singoli indici provinciali in relazione alla popolazione.

Ai fini della valutazione della congruità degli obiettivi definiti a livello regionale, è opportuno considerare che, nell'ambito dello stesso gruppo regionale, a livelli crescenti di complessità devono corrispondere livelli di obiettivo decrescenti e viceversa.

Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività per l'anno 2007 vengono utilizzati i seguenti parametri:

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The last signature on the right includes a long, sweeping flourish extending upwards and to the right.

% di raggiungimento dell'obiettivo di produttività	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
> del 95%	100%
Tra 90% e 95%	95%
< del 90%	90%

A livello regionale saranno applicati gli stessi criteri utilizzati per le sedi di produzione; per il calcolo sarà utilizzato il valore della produttività globale della regione calcolata secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l}
 \% \text{ Raggiungimento} \\
 \text{obiettivo di} \\
 \text{produttività della} \\
 \text{Direzione regionale}
 \end{array}
 = \text{MEDIA}
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{sede 1} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Sede 1}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{sede 2} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Sede 2}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{sede n} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Sede n}
 \end{array}$$

Per la Direzione generale il calcolo sarà effettuato con gli stessi criteri, secondo la seguente formula:

$$\begin{array}{l}
 \% \text{ Raggiungimento} \\
 \text{obiettivo di} \\
 \text{produttività della} \\
 \text{Direzione generale}
 \end{array}
 = \text{MEDIA}
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{Regione 1} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Regione 1}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{Regione 2} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Regione 2}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \text{Produttività globale} \\
 \text{Regione n} \\
 \text{Valore obiettivo di} \\
 \text{produttività Regione n}
 \end{array}$$

2. Compensi incentivanti speciali

I compensi incentivanti speciali sono destinati al personale delle aree professionali A-B-C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale del ruolo ad esaurimento ex art. 15 1° comma legge 88/89, ai dirigenti di seconda fascia, ai professionisti e medici.

Le risorse finanziarie sono così ripartite:

- € 144.613.370,00 per il personale delle aree professionali A-B-C
- € 1.281.781,00 per il personale del ruolo ad esaurimento ex art. 15
- € 2.399.390,00 per i dirigenti di seconda fascia
- € 2.335.701,00 per i professionisti
- € 2.949.298,00 per i medici

I compensi incentivanti speciali sono collegati ad obiettivi qualitativi, distinti in due diverse tipologie:

- miglioramento della qualità;
- piani regionali di miglioramento.

3.1 Miglioramento della qualità

Il miglioramento della qualità si basa sulla misura dello scostamento dell'indicatore di qualità dei processi primari a livello di Direzione provinciale/sub provinciale, calcolato attraverso il cruscotto direzionale, rispetto all'anno precedente.

Ogni processo primario (assicurato-pensionato, prestazioni a sostegno del reddito, soggetto contribuente) è rappresentato da un gruppo significativo e rappresentativo di indicatori di qualità.

Le performance ottenute con i diversi indicatori vengono messe a confronto con quelle ottenute dalla stessa Direzione provinciale/sub provinciale nell'anno precedente e rappresentate attraverso uno scostamento percentuale determinato dalla seguente formula:

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing different individuals.

$$\begin{array}{l}
 \text{\% miglioramento} \\
 \text{della qualità} \\
 \text{Direzione} \\
 \text{provinciale/sub} \\
 \text{provinciale}
 \end{array}
 = \text{MEDIA}
 \begin{array}{l}
 \text{(*)} \\
 \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Assicurato-} \\
 \text{pensionato}}{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{anno precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo A/P}}
 ; \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Prestazioni a} \\
 \text{sostegno del reddito}}{\text{Valore consuntivo anno} \\
 \text{precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo PSR}}
 ; \frac{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo Soggetto} \\
 \text{contribuente}}{\text{Valore consuntivo} \\
 \text{anno precedente} \\
 \text{dell'indicatore di} \\
 \text{efficacia} \\
 \text{processo SR}}
 \end{array}$$

(*) Media ponderata attraverso i pesi dei singoli processi calcolati attraverso il rapporto "carico di lavoro processo/totale carico processi primari"

Gli obiettivi di miglioramento sono differenziati in relazione al livello qualitativo raggiunto dalla singola sede nell'anno precedente. In questo modo si tenderà ad apprezzare i miglioramenti marginali.

Inoltre, al fine di focalizzare l'attenzione sulle situazioni maggiormente critiche, sarà individuato a livello di Sede/processo l'indicatore con le peggiori performance nell'anno precedente che formerà oggetto di specifici piani regionali di recupero e sarà depurato dal calcolo dell'indicatore sintetico di efficacia del processo.

Gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità dei processi primari della Sede	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positiva
Tra 95 e 100	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 95	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

Attesa la fase di prima applicazione del sistema di misura per la corresponsione dei compensi speciali legati alla qualità del servizio, per l'anno 2007 verranno utilizzati i seguenti parametri:

% di raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
> 100%	100%
da 95% a 100%	proporzione lineare
< del 95%	95%

A livello regionale sarà applicata la media delle percentuali di raggiungimento obiettivo delle sedi di produzione, attraverso la seguente formula:

$$\begin{array}{l}
 \% \text{ Raggiungimento} \\
 \text{obiettivi di efficacia} \\
 \text{della Direzione} \\
 \text{regionale}
 \end{array}
 = \text{MEDIA}
 \begin{array}{l}
 \% \text{ raggiungimento} \\
 \text{valore obiettivo} \\
 \text{Sede 1}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \% \text{ raggiungimento} \\
 \text{valore obiettivo} \\
 \text{Sede 2}
 \end{array}
 ;
 \begin{array}{l}
 \% \text{ raggiungimento} \\
 \text{valore obiettivo} \\
 \text{Sede n}
 \end{array}$$

Per la Direzione generale il calcolo sarà effettuato con gli stessi criteri, secondo la seguente formula:

% Raggiungimento obiettivi di efficacia della Direzione generale	=	MEDIA	% raggiungimento valore obiettivo Regione 1	;	% raggiungimento valore obiettivo Regione 2	;	% raggiungimento valore obiettivo Regione n
---	---	-------	---	---	---	---	---

3.2 Piani regionali di miglioramento

Sulla base dei risultati conseguiti nell'anno precedente, e degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi qualitativi fissati, le Direzioni regionali individueranno per ogni Sede della regione tre aree di attività, una per ciascuno dei processi primari.

Le aree di miglioramento oggetto dei piani regionali saranno individuate con riferimento all'indicatore che avrà consuntivato il peggior risultato all'interno del processo di riferimento.

Rispetto alle aree di attività individuate, a livello di Direzione regionale - di concerto con le singole Direzioni provinciali/sub provinciali - saranno definiti specifici piani di recupero che dovranno avere come obiettivo un livello di miglioramento per ciascun indicatore di riferimento tale da portare a zero la distanza tra l'indicatore dell'area e quello di processo.

3.3 Verifica dei risultati e determinazione dei compensi

La verifica dei risultati e la determinazione della percentuale di corresponsione dei compensi incentivanti per i Progetti Speciali Prioritari è demandata alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione.

Il grado di realizzazione degli obiettivi formerà, per l'anno 2007, oggetto di confronto a livello nazionale con le OO.SS., avvalendosi dell'Osservatorio nazionale per la produttività, in tempo utile per il pagamento del saldo sia dei compensi incentivanti ordinari che di quelli speciali. La valutazione dovrà tenere conto della capacità delle singole strutture nella crescita armonica del livello quali - quantitativo dei servizi.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.