



EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

2019



MONITORAGGIO
OBIETTIVI
giugno 2019

SOMMARIO

introduzione	3
Attività svolta	3
Obiettivi di 1° livello - Garantire un adeguato livello di performance dell'Ente	4
Obiettivi di 2° livello - Obiettivi di innovazione e miglioramento efficienza e qualità sui processi di competenza dell'Area di responsabilità	5
Obiettivi Individuali.....	10
Considerazioni conclusive.....	10

INTRODUZIONE

Obiettivo della presente relazione è fornire alla Direzione e al CdA gli elementi per la valutazione semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati a valere sul premio aziendale di risultato e sul premio soggettivo per l'anno 2018.

ATTIVITÀ SVOLTA

Nella prima metà di giugno, ciascun responsabile di Area ha provveduto a rendicontare e documentare l'avanzamento delle attività programmate ed i risultati conseguiti nel periodo di riferimento per ciascuno degli obiettivi di competenza del 2019, così come definiti con delibera del CdA n. 91 del 25.01.2019.

Nel contempo, ha inoltre provveduto anche a predisporre per ciascun collaboratore la scheda per il colloquio di feedback sui comportamenti di ruolo legata al premio soggettivo.

Si è successivamente provveduto ad analizzare quanto fornito dai Responsabili di Area, sia in termini di rendicontazione che di documentazione a supporto della stessa, al fine di verificarne la consistenza, senza rilevare nessuna anomalia.

Nei paragrafi seguenti si riportano le tavole sinottiche degli obiettivi aziendali di risultato di 1° e 2° livello con annotazione del loro conseguimento al 15.06.2019.

Per quanto riguarda la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente relativi all'Area Risorse, si porta all'attenzione che il CdA con delibere n. 79 del 25 gennaio 2019 e n. 155 del 30 maggio 2019 ha modificato il regime delle spese sostenute dagli organi.

In virtù di tali eventi, non si è ritenuto opportuno procedere la rotazione delle attività svolte dagli operatori dell'Area, così come in origine previsto nell'obiettivo "*Training on the job trasversale risorse*", che includeva tra i processi da rotare nei mesi di maggio e giugno proprio la gestione degli organi.

Per tale situazione la scadenza per lo svolgimento di tali attività è stata posticipata ai mesi di settembre e ottobre.

La Direzione ed il CdA, dopo avere preso visione della sintesi riportata e della documentazione prodotta dai singoli Responsabili di Area, potrà approfondire con ciascun Responsabile eventuali problemi che costituiscano causa di criticità nel raggiungimento dell'obiettivo al fine di definire di comune accordo eventuali azioni correttive.

Nel caso si debba prendere atto del venir meno delle condizioni di contesto per il perseguimento di un obiettivo oggetto di valutazione ai fini della premialità, si dovrà necessariamente prevedere la sua sostituzione con altro obiettivo di pari rilevanza.

OBIETTIVI DI 1° LIVELLO - GARANTIRE UN ADEGUATO LIVELLO DI PERFORMANCE DELL'ENTE

peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
15%	Incrocio con diverse banche dati al fine di individuare i possibili periti che non si dichiarano all'Ente: tribunali, vigili del fuoco, etc	- Documento di progetto	- Entro il 31/05/2019	- Documento inviato in data 16.05.2019	100%
15%	Revisione Regolamento Benefici Assistenziali	- Regolamento inviato al CDA	- Entro il 31/10/2019	In itinere. Attività avviata tra la struttura e gli organi.	
15%	Revisione Regolamento Previdenziale	- Regolamento inviato al CDA	- Entro il 31/10/2019	Da avviare.	
15%	Revisione modello distribuzione integrativo e maggiori rendimenti	- Regolamento inviato al CDA	- Entro il 31/10/2019	Da avviare.	
20%	Revisione ALM	- Documento ALM inviato al CDA	- Entro il 31/03/2019	- ALM presentata in Commissione Investimenti in data 21.02.2019, poi approvata nel CdA del 18.04.2019	100%
5%	Realizzazione tramite Opificium di una ricerca funzionale a rilevare le variabili che determinano le scelte dei percorsi formativi universitari, l'excurus formativo, le scelte lavorative post diploma di laurea.	Documento di ricerca inviato al CDA	- Entro il 30/11/2019	Da avviare.	
5%	Organizzazione 5 eppiintour nei 5 collegi elettorali	Progetto comunicativo da inviare al CDA	- Entro il 15/04/2019	- progetto presentato in Commissione Istituzionale del 15.03.2019	100%
10%	E-Learning per Periti Industriali	- Rilascio in produzione del corso on line	- Entro il 28/02/2019	- materiale inviato in data 28.02.2019 e online in data 01.03.2019	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				50%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno raggiunti.

Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

OBIETTIVI DI 2° LIVELLO - OBIETTIVI DI INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO EFFICIENZA E QUALITÀ SUI PROCESSI DI COMPETENZA DELL'AREA DI RESPONSABILITÀ

DIREZIONE GENERALE					
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
20%	Revisione Accordo Plurimo	- Proposta tecnica sulla revisione dell'Accordo Plurimo da inviare al CDA	- entro il 31/05/2019	- documento inviato al Presidente in data 31.05.2019	100%
40%	Analisi fabbisogni dotazione organica EPPi	- Proposta tecnica sulla revisione della dotazione organica da inviare al CDA	- entro il 31/10/2019	- documento inviato al Presidente in data 31.05.2019	100%
40%	Protocollo/procedura gestione Albo Unico EPPi-CNPI-Collegi-Tesip	- Proposta tecnica sulla modalità di gestione delle richieste e delle evasioni	- entro il 28/02/2019	- procedura inviata al presidente in data 26.02.2019	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione, tutti gli obiettivi del 2019 risultano raggiunti.

AREA SERVIZI					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			MIGLIORAMENTO PROCESSI		
			SODDISFAZIONE UTENZA		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi strategici – 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
40%	Contatto telefonico per le posizioni a debito al 31/12/2017 senza alcuna azione e di importo superiore ad euro 150 per capitale contributivo interessi e sanzioni	Attività di sollecitazione del 100% dei destinatari	entro il 28/02/2019	Su 2256 posizioni: - 1068 regolarizzati - 1118 contattati - 35 irreperibili - 38 passati ad Area Legale per approfondimenti.	100%
15%	Indice di gradimento dei servizi	Indice di gradimento dei servizi erogati	Valutazione dei giudizi online positiva (Soddisfatto e Più Che Soddisfatto) non inferiore al 89% (+5% rispetto target 2018)	In itinere. Al 15.06.2019: - domanda a Eppi: 90% - istruttorie online: 97% - telefonate: 99%	
25%	Formazione trasversale risorse	- Gestione transazioni Albo unico (istruzione operativa)	-entro il 30/06/2019	Documento inviato in data 01.03.2019. Transazioni Albo Unico gestite in via esclusiva da Bellucci e Ascone.	50%
		- Gestione benefici assistenziali (istruzione operativa)	-entro il 31/10/2019	Da avviare.	
20%	Formazione trasversale risorse	- procedura rateizzazioni (lavorazione esclusiva RISORSA1 da marzo a giugno; RISORSA2 da luglio ad ottobre)	- entro il 31/10/2019	In itinere. Lavorazione esclusiva da parte di RISORSA1 effettuata. Lavorazione da parte di RISORSA2 avviata.	50%
		- procedura pensioni in totalizzazione (lavorazione esclusiva RISORSA3 da marzo a giugno; RISORSA4 da luglio ad ottobre)		In itinere. Lavorazione esclusiva da parte di RISORSA3 effettuata.	
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				62,5%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.
Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

AREA RISORSE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI		
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
20%	Implementazione sistema gestionale TRAVEL COST per produzione reportistica rimborsi consiglieri	Reportistica rimborsi spese per consigliere	entro il 20/02/2019	Implementazione in produzione in data 29.02.2019 con bonifica dati dal 20.02.2019	100%
20%	Formazione utilizzo piattaforma Maggioli per procedure di acquisto	Formazione all'utilizzo operatori Appalti (Istruzione operativa)	entro il 31/10/2019	In itinere. Sono state avviate le attività formative ed attualmente la struttura sta svolgendo una procedura di gara in piattaforma.	50%
20%	Formazione trasversale alle risorse Team Amministrazione in merito alle procedure di verifica in fase di liquidazione degli appalti	Formazione amministrativa (Istruzione operativa)	entro il 31/10/2019	Da avviare.	
40%	Training on the job trasversale risorse	Svolgimento per 2 mesi consecutivi delle seguenti attività per le persone così individuate: - RISORSA5: elaborazione cartellino presenze e gestione amministrativa costo del personale; - RISORSA6: gestione organi; - RISORSA7: contabilità pensioni	- maggio-giugno 2019; - maggio-giugno 2019; - luglio-settembre 2019;	- ripianificata a settembre-ottobre 2019. L'attività è stata avviata; - ripianificata a settembre-ottobre 2019. L'attività è stata avviata; - da avviare.	
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				30%

Commento:

Alla luce della ripianificazione al secondo semestre di parte dell'obiettivo "Training on the job trasversale risorse", alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.

Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

FUNZIONE LEGALE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			RIDUZIONE DELLA MASSA CREDITORIA		
			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
30%	Lettere di diffida per le posizioni a debito al 31/12/2017 senza alcuna azione e di importo superiore ad € 150 per capitale interessi e sanzioni contributivo post sollecito	invio delle lettere di diffida	entro il 31/05/2019	Su 671 posizioni: - 34 già in contenzioso - 626 diffidati - 8 regolarizzati ante diffida	100%
35%	100% Ricorsi per decreto ingiuntivo sulle posizioni sopra evidenziate non regolarizzate	numero sino a 300 posizioni (ordinamento decrescente)	entro il 30/11/2019	In itinere.	
15%	Acquisizione 100% precetti su posizioni con decreti provvisoriamente e/o definitivamente esecutivi ottenuti entro il 31/01/2019	numero di incarichi di precetto	entro il 15/06/2019	- 21/21 incarichi di precetto (ad oggi 20 già notificati)	100%
20%	Proposta di regolamentazione delle modalità di segnalazione dei debitori ai rispettivi Collegi	Censimento del 100% delle posizioni con azioni esaurite	entro il 30/11/2019	In itinere.	
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				45%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.
Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

AUDIT E CONTROLLO					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
40%	Cruscotto KPI Progettazione e messa in esercizio con il supporto della TESIP di un cruscotto informatico che riporti un set di Indicatori di Performance a livello strategico e di Area precedentemente individuati.	- Documento di progetto - Rilascio in produzione	- entro il 30/06/2019 - entro il 31/10/2019	- documento di progetto approvato in data 27.05.2019 - in itinere.	50%
40%	Sistema Reporting (II fase) Fine tuning e implementazione di ulteriori funzionalità al sistema di Reporting attualmente in produzione, con particolare riferimento a 1) Benefici Assistenziali; 2) Contenzioso.	- Rilascio in produzione	- entro il 31/05/2019	- rilascio in produzione in data 15.05.2019	100%
20%	Formazione trasversale Sistema di Reporting Svolgimento di apposite sessioni di formazione sull'utilizzo del sistema di Reporting con le diverse Aree funzionali dell'Ente.	-Formazione effettuata (Istruzione operativa)	- entro il 31/03/2019	- formazione effettuata in data 14 e 27.03.2019	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				80%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.
Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

FINANZA					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
50%	Valutazione internalizzazione dell'attività di brokeraggio finanziaria per la negoziazione degli investimenti	Valutazione	entro il 31/10/2019	In itinere.	
0%	Formazione per contabilità titoli su utilizzo del software IASSET di Previnet (Back Office) per scrittura prima nota e implementazione della prima nota	Impiego a regime (Istruzione operativa utilizzo IASSET)	entro il 28/02/2019	- Manuale iAsset prodotto in data 28.02.2019	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				50%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.
Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

SEGRETERIA GENERALE E COMUNICAZIONE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi strategici - 2019	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
40%	Nuovo sito web eppi.it	- Rilascio in produzione	- entro il 15/06/2019	- sito rilasciato in test in data 14.06.2019	100%
30%	Area Riservata	- Rilascio in produzione	- entro il 30/06/2019	In itinere. Attività di sviluppo avviate.	
20%	APP per smart e tablet	- Rilascio in produzione	- entro il 30/06/2019	In itinere. Attività di sviluppo avviate.	
10%	Implementazione nuova procedura organizzazione incontri territoriali, programmazione e realizzazione eventi (AsW e EiT)	- Rilascio in produzione aggiornamento area collegi e proposta di programmazione annuale al CdA	- entro il 31/01/2019	- Nuova procedura e calendario inviati al CdA in data 31.01.2019	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				50%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati entro il 15 giugno risultano raggiunti.
 Per quanto riguarda l'obiettivo "Nuovo sito web eppi.it", l'Ente ha voluto prendersi maggior tempo per fare le opportune verifiche sullo stesso prima del rilascio definitivo in produzione: per tale ragione, l'obiettivo si considera comunque raggiunto con il rilascio in ambiente di test.
 Il livello attuale di raggiungimento degli obiettivi previsti per il secondo semestre non fa prevedere criticità.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Riguardo gli Obiettivi individuali di ruolo riferiti al premio soggettivo, cd variabile comportamentale, le schede per il colloquio di feedback predisposte per ciascun collaboratore dai Responsabili di Area, ed i colloqui intercorsi con i singoli Responsabili di Area, non fanno emergere, al momento, alcuna situazione individuale che possa far riferimento a comportamenti di ruolo che ricadano nella fascia del "non adeguato".

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Durante il periodo di monitoraggio non sono aspetti da considerare per la rimodulazione degli obiettivi.

In relazione alla valutazione delle performance provvisoriamente conseguite dalle diverse aree nel periodo di osservazione si ritiene sussistano idonei elementi e documentazione affinché si possa addivenire ad una valutazione di massima sulla percentuale di conseguimento degli obiettivi, utile per dimensionare sia la quota semestrale (11,5%) di anticipazione sul premio aziendale di risultato, che la quota dell'1% di anticipazione sul premio soggettivo.

La quota semestrale di anticipazione è in funzione del trend rilevato di conseguimento degli obiettivi

programmati nel corso dell'intero anno.

Si ricorda che:

- la soglia di fine anno per il conseguimento della premialità di 1° livello è riferita alla sommatoria pesata degli obiettivi compiutamente realizzati corrispondenti ad una soglia superiore all'80% rispetto al totale degli obiettivi programmati. In tale caso viene riconosciuta al D.G ed ai Responsabili di Area una premialità pari all' 11%;
- la soglia di fine anno per il conseguimento della premialità di 2° livello è riferita alla media ponderata del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo previsto per la specifica Area di appartenenza, corrispondente ad una soglia superiore all'80% rispetto al totale degli obiettivi programmati. In tale caso viene riconosciuta una premialità pari al 12% per il D.G. o per i Responsabili di Area, ed una premialità pari al 23% per il personale della relativa Area che ha raggiunto la soglia prevista.

Il riconoscimento del premio soggettivo è riferito al profilo di competenza osservato compiutamente a fine anno, e viene graduato sulla base della seguente scala applicata al giudizio finale per ciascun valutato:

Valutazione	Premio Soggettivo
Non adeguato	nessuno
Parzialmente adeguato	2,5%
Adeguato	3%
Più che adeguato	3,5%
Eccellente	5%

Il riconoscimento e la assegnazione del premio aziendale di risultato al singolo dipendente sono condizionati da eventuali sanzioni disciplinari, nel cui caso non verrà assegnata alcuna premialità.

Nel periodo considerato non sussistono situazioni disciplinari individuali che ostano al riconoscimento della quota di anticipazione sul premio aziendale di risultato.

Invece il riconoscimento e la assegnazione del premio soggettivo al singolo dipendente sono condizionati dai seguenti prerequisiti:

Prerequisito	Soglia minima	Impatto sulla premialità
Sanzioni disciplinari	Nessuna	Nessuna premialità
Periodi di aspettativa per motivi previsti dall'art. 19 del CCNL (escluse le aspettative per maternità)	Non superiori a 30 giornate lavorative dell'anno	Nessuna premialità
Presenza (escluse le ferie ed inclusi gli straordinari)	Non inferiore al 80% giornate lavorative dell'anno	Nessuna premialità

Nel periodo considerato non sussistono situazioni individuali che potrebbero condizionare il riconoscimento del premio soggettivo.

L'attività di controllo ha confermato i dati rendicontati dai responsabili di Area e dalla Direzione Generale, così come descritti nella suddetta relazione a supporto della valutazione dell'Organo Amministrativo.