



EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

2020



MONITORAGGIO
OBIETTIVI
2020

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 degli obiettivi assegnati a valere sul premio aziendale di risultato e sul premio soggettivo per l'anno 2020.

ATTIVITÀ SVOLTA

Nella prima settimana del mese di dicembre, ciascun responsabile di Area ha provveduto a rendicontare e documentare l'avanzamento delle attività programmate ed i risultati conseguiti per ciascuno degli obiettivi di competenza del 2020, così come definiti con delibera del CdA n. 212 del 19.12.2019.

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.

Come riportato anche nel documento di rendicontazione relativo al I° semestre, si ricorda come l'emergenza COVID19 abbia comportato per l'Ente un repentino e drastico riadattamento delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa: in particolare, da lunedì 10 marzo l'Ente ha adottato la modalità del lavoro agile (Smart Working) e dal giorno 11 marzo la totalità della forza lavoro fornisce la prestazione lavorativa in tale modalità. Tale situazione, ha necessariamente comportato la posticipazione delle scadenze di alcuni obiettivi al secondo semestre 2020, così come riportato in dettaglio nei paragrafi successivi.

Il presente documento è stato presentato e discusso nella seduta della Commissione Istituzionale del 21 dicembre 2020.

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

peso %	Obiettivi strategici - 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
40%	ESG/SRI Valutazione sulla possibilità di investimento secondo principi ESG (environmental, social, and governance)/SRI (Socially responsible investing) - investimenti etici/sostenibili	Valutazione predisposta per discussione	- 1° semestre 2020	- valutazione predisposta in data 25.06.2020	100%
30%	Attuazione operatività finanza Valutazione ed eventuale Internalizzazione dell'attività di brokeraggio finanziaria per la negoziazione degli investimenti (RTO) - riduzione costi commissione	Invio e ricezione ordini gestita da funzione Finanza tramite Bloomberg	- 1° semestre 2020 - valutazione - II° semestre 2020 attuazione	- presentazione in Commissione Investimenti del 25.11.2020	100%
30%	Bilanci Trimestrali Predisposizione ed invio con cadenza trimestrale della reportistica economico patrimoniale	Reportistica inviata trimestralmente	- 1° semestre 2020 <i>Ripianificato al II° semestre 2020.</i>	- Reportistica inviata in data 03.12.2020	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenziati nell'anno risultano totalmente raggiunti. Per quanto riguarda l'obiettivo "Attuazione operatività finanza", la valutazione di fattibilità è stata presentata in Commissione Investimenti, ma l'attuazione è subordinata all'eventuale delibera del CdA prevista per il prossimo anno.

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

DIREZIONE GENERALE					
peso %	Obiettivi 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
50%	Smart Working Attuazione delle modalità di gestione e monitoraggio del lavoro agile previste dal relativo Regolamento	Predisposizione del regolamento operativo	- 1° semestre 2020	- Ordine di Servizio inviato in data 04.03.2020	100%
50%	Analisi livelli autorizzativi Ricognizione (40%), valutazione (40%) ed eventualmente revisione (20%) dei livelli autorizzativi presenti all'interno dei processi dell'Ente, con particolare attenzione ai processi erogativi.	Documento di analisi	- 1° semestre 2020 Ripianificato al II° semestre 2020.	- documento di analisi predisposto in data 02.12.2020	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano totalmente raggiunti. Per quanto riguarda l'obiettivo "Analisi livelli autorizzativi", le fasi di ricognizione, valutazione e revisione sono state completate, ma l'attuazione sarà avviata nel prossimo anno, nella programmazione per la gestione dei fabbisogni informatici demandati alla Tesip. Nelle more, le procedure amministrative dei processi erogativi sono state revisionate con il supporto della società incaricata Protiviti srl, al fine di meglio rappresentare le fasi del processo, i ruoli operativi, i ruoli autorizzativi ed i controlli a cura dell'operatore e del responsabile. Così come, per la gestione manuale dei dati, si è proceduto ad attivare un processo operativo che consente la verifica mensile delle operazioni manuali. Il processo ed i relativi presidi, sono descritti nell'istruzione operativa redatta e veicolata dalla Direzione Generale in data 30 novembre 2020.

AREA SERVIZI					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			MIGLIORAMENTO PROCESSI		
			SODDISFAZIONE UTENZA		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi 2020	Indicatore di risultato	target 2019	Risultato conseguito	% conseguito
30%	Precontenzioso Contatto telefonico per le posizioni a debito per annualità sino al 2018 rilevate al 31/12/2019 senza alcuna azione e di importo superiore ad euro 150 per capitale contributivo	Attività di sollecitazione del 100% dei destinatari	- entro il 28.02.2020	- 100% delle posizioni contattate (telefono o email).	100%
15%	Gradimento dei servizi erogati Indice di gradimento dei servizi erogati verso gli iscritti suddiviso in: - Domanda a Eppi - Istruttorie Online - Telefonate	Indice di gradimento dei servizi erogati > 90%	- valori rilevati al 30.11.2019	- Domanda a Eppi: 88,1% - Istruttorie Online: 94,7% - Telefonate: 97,1% MEDI COMPLESSIVA: 92,6%	100%
15%	Formazione Formazione trasversale risorse, con focus per inserimento nuova risorsa	- Gestione Iscrizioni, Pensioni e Benefici Assistenziali per nuova risorsa - Gestione Emapi, LTC e Rimborsi per Ascone	- II° semestre 2020	- relazione Responsabile ASI inviata in data 16.11.2020	100%
20%	Individuazione classi di accertamento e relativa informatizzazione Attività volta ad efficientare il processo di accertamento fiscale massivo	- Documento con classi di accertamento - Rilascio in produzione	- I° semestre 2020 - II° semestre 2020	- documento predisposto in data 09.12.2020	100%
20%	Pago PA Analisi ed implementazione, con il supporto di Tesip, di una piattaforma per la compliance al Pago PA	Piattaforma operativa	- aprile 2020	- obiettivo sospeso, ex seduta CdA del 29.05.2020.	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano raggiunti ad una percentuale dell'80%.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Pago PA", lo stesso risulta essere sospeso a seguito di quanto discusso nella seduta del CdA del 29.05.2020.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Individuazione classi di accertamento e relativa informatizzazione", il rilascio in produzione della procedura informatizzata non è stato possibile a causa di problemi nel rinnovo delle credenziali di accesso sul sistema anagrafe tributaria derivanti dal cambio di Responsabile dell'Area, non imputabili ad Eppi. Per tale ragione, l'obiettivo è stato comunque considerato come raggiunto.

L'Area ha predisposto un dettagliato manuale operativo per la gestione dei Benefici Assistenziali. Il Manuale illustrato nella Commissione del 21 dicembre consente di uniformare i comportamenti degli operatori nella gestione delle diverse tipologie di intervento oltre a razionalizzare e formalizzare le modalità operative.

AREA RISORSE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI		
peso %	Obiettivi 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
30%	Formazione Formazione trasversale sui processi gestiti dall'Area Risorse alle nuove risorse	- Esecuzione attività da parte delle nuove risorse.	- I° semestre 2020	- relazione Responsabile ARI su nuove risorse inviata in data 23.06.2020.	100%
40%	Automazione comunicazioni PCC Analisi di fattibilità tecnica in merito all'esportazione dal software di contabilità delle informazioni necessarie alle comunicazioni sulla PCC	- Documento con studio di fattibilità	- II° semestre 2020	- analisi di fattibilità inviata in data 20.11.2020	100%
30%	Contabilità Titoli Esecuzione da parte degli addetti dell'Area Risorse delle attività relative alla contabilità titoli	- Inserimento prima nota contabilità titoli mensile da parte degli addetti dell'Area Risorse.	- II° semestre 2020	- relazione Responsabile ARI su nuove risorse del 23.06.2020.	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano totalmente raggiunti.

FUNZIONE LEGALE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			RIDUZIONE DELLA MASSA CREDITORIA		
			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
30%	Precontenzioso Lettere di diffida per le posizioni a debito per annualità sino al 2018 rilevate al 31/12/2019 senza alcuna azione e di importo superiore ad euro 150 per capitale contributivo	Invio delle lettere di diffida	- 100% della popolazione entro il 31.05.2020	- obiettivo sospeso con delibera CDA del 24 marzo 2020.	100%
15%	Decreti ingiuntivi Ricorsi per decreto ingiuntivo sulle posizioni sopra evidenziate non regolarizzate	Numero sino a 300 posizioni (ordinamento decrescente)	- 80% della popolazione entro il 30.11.2020	- obiettivo sospeso con delibera CDA del 24 marzo 2020.	100%
15%	Precetti Acquisizione precetti su posizioni con decreti provvisoriamente e/o definitivamente esecutivi) ottenuti entro il 31/01/2020	Numero di incarichi di precetto	- 100% della popolazione entro il I° semestre 2020	- 63% delle posizioni precettate/regolarizzate - 27% delle posizioni sospese/presidiate su valutazione del Responsabile.	100%
20%	Standardizzazione processo spese legali Definizione di un processo che disciplini attori e tempistiche nelle attività di	Procedura formalizzata	- I° semestre 2020	- Procedura inviata in data 16.06.2020	100%

FUNZIONE LEGALE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			RIDUZIONE DELLA MASSA CREDITORIA		
			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
	liquidazione delle spese legali e formalizzazione della relativa procedura				
20%	Segnalazioni vs Ordini Attuazione delle modalità di segnalazione degli iscritti morosi ai rispettivi Ordini	80% di segnalazioni inviate relative a posizioni stralciate	- definizione modalità entro 30.04.2019 - invio segnalazioni entro II° semestre 2020	- modalità definite in data 07.12.2020.	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano raggiunti ad una percentuale dell'80%. Per quanto riguarda gli obiettivi "Precontenzioso" e "Decreti Ingintivi", gli stessi risultano essere sospesi a seguito delle delibere CdA n. 233 del 29.05.2020 e n. 325 del 30.10.2020.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Segnalazioni vs Ordini", le segnalazioni saranno inviate solo successivamente alla trascrizione sul libro bollato della relativa delibera di stralcio avvenuta nel CdA del 27 novembre 2020.

AUDIT E CONTROLLO					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
peso %	Obiettivi strategici - 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Dashboard processi erogativi Disegno ed implementazione, con il supporto di Tesip, di una dashboard, integrata nei sistemi gestionali dell'Ente, che riporti una vista generale sullo stato di lavorazione delle pratiche	- Documento di progetto - Rilascio in produzione	- II semestre 2020	- documento di progetto predisposto in data 06.07.2020 e collaudo (in produzione) del 22.10.2020.	100%
40%	Gestione documentale procedure Valutazione sull'implementazione di strumenti informativi volti a gestire il ciclo di vita delle policy e procedure vigenti all'interno dell'Ente	- Documento di valutazione	I semestre 2020	- valutazione inviata in data 25.06.2020	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano totalmente raggiunti.

FINANZA					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
peso %	Obiettivi strategici - 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Performance attribution Definizione ed implementazione di un modello di scomposizione del rendimento del portafoglio EPPI in singole componenti distintamente identificabili nel processo di gestione	Report su performance attribution	- II semestre 2020	- report inviato in data 13.11.2020	100%
40%	Formazione nuova risorsa Formazione e training on the job sulla nuova risorsa da inserire nella funzione Finanza sulle attività di monitoraggio e reporting	Reportistica settimanale predisposto ed inviato dalla nuova risorsa	- II semestre 2020	- report liquidità inviati da nuova risorsa dal 25.02.2020, report settimanale dal 11.05.2020 e report giornaliero dal 17.06.2020	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano totalmente raggiunti.

SEGRETERIA GENERALE E COMUNICAZIONE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi strategici - 2020	Indicatore di risultato	target 2020	Risultato conseguito	% conseguito
50%	Social Network Studio di fattibilità per individuare canali di comunicazione sociale	Documento di analisi	- II° semestre 2020	- documento di analisi predisposto in data 02.12.2020.	100%
20%	Organizzazione Premio Responsabilità Proposta di programmazione biennale del Premio	Proposta di programmazione	- II° semestre 2020	- documento di programmazione inviato in data 04.11.2020	100%
30%	Pubblicazione EPPI IN TOUR 2019 Redazione, editing e diffusione del volume dedicato	Versione definitiva del volume	- I° semestre 2020 Ripianificato al II° semestre 2020.	- volume predisposto per condivisione in data 16.12.2020.	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				100%

Commento:

Alla data di valutazione gli obiettivi scadenzati nell'anno risultano totalmente raggiunti.

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 sono state discusse nel mese di dicembre sia con la Direzione che tra i singoli Responsabili.

Le relative risultanze sono riportate nel paragrafo *Considerazioni conclusive* del presente documento.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si ricorda che:

- La soglia per il conseguimento della premialità di 1° livello è riferita alla sommatoria del peso degli obiettivi compiutamente realizzati. Allorquando l'Ente, nel suo complesso, raggiunge obiettivi corrispondenti al peso dell'80% rispetto al totale degli obiettivi programmati, verrà riconosciuta al D.G ed ai Responsabili di Area. (in presenza dei prerequisiti individuali definiti nel seguito) una premialità pari al 50% della variabile oggettiva del premio aziendale di risultato;
- 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'60% rispetto al totale degli obiettivi programmati. Il conseguimento del set di obiettivi per ciascuna Area diviene condizione per il riconoscimento al relativo responsabile dell'ulteriore 50% del PAR e, a cascata, per la conseguente assegnazione a tutti i collaboratori collocati stabilmente in detta Area.

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%
Adeguato	4%
Più che adeguato	6%
Eccellente	8%

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, per i collaboratori in organico all'Ente non sussistono situazioni disciplinari individuali che ostano al riconoscimento del premio aziendale di risultato.

Invece il riconoscimento e la assegnazione del premio soggettivo al singolo collaboratore sono

condizionati dai seguenti prerequisiti:

- a) assenza di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto nell'anno di riferimento dell'erogazione del premio di risultato;
- b) effettiva presenza in servizio (in proporzione alle ore teoricamente lavorabili), superiore o uguale al 50%, per ciascun anno di maturazione del premio di risultato.

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

In merito al tasso di effettiva presenza in servizio, si ricorda che il PAR a valere sulla variabile oggettiva compete in proporzione alle ore di effettivo servizio prestato in relazione alle ore teoricamente lavorabili e in ogni caso, qualora l'effettiva presenza in servizio sia uguale o superiore al 90% delle ore lavorabili, il PAR sarà erogato per interno.

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.