



EPPI

ENTE DI PREVIDENZA DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI

2021



MONITORAGGIO
OBIETTIVI
2021

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	4
Obiettivi Individuali.....	8
Considerazioni conclusive.....	8

INTRODUZIONE

Obiettivo della presente relazione è fornire alla Direzione e al CdA gli elementi per la valutazione finale dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati a valere sul premio aziendale di risultato e sul premio soggettivo per l'anno 2021.

ATTIVITÀ SVOLTA

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 2021, così come definiti con delibera del CdA n. 360 del 05.02.2021.

Nel contempo, ha inoltre provveduto anche a richiedere ai Responsabili di Area/Funzione per ciascun collaboratore un feedback sui comportamenti di ruolo legata al premio soggettivo.

Si è successivamente provveduto ad analizzare quanto fornito dai Responsabili di Area/Funzione, 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.

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, in relazione alla funzione Segreteria Generale e Comunicazione, l'obiettivo *Partecipazione attiva ad evento 25 anni dalla fondazione Enti di previdenza 103/96* sostituisce l'obiettivo relativo alla *Gestione della 1° edizione del Premio Responsabilità*, previsto per il secondo semestre 2021, in quanto la realizzazione di tale evento è stata posticipata presumibilmente al prossimo anno.

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi strategici, la Commissione ritiene di sospendere per il 2021 l'attivazione dei canali comunicativi sui social network per evitare che in questo particolare periodo pre-elettorale, possano essere considerati quali strumenti per "promuovere" gli attuali consiglieri in carica.

Il presente documento è stato presentato e discusso nella seduta della Commissione Istituzionale del 16 dicembre 2021.

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

peso %	Obiettivi strategici - 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
20%	Social Network Sondaggio verso gli iscritti Attivazione canale comunicativo tramite social network	- sondaggio a mezzo questionario - conseguente attivazione entro maggio	- entro febbraio - entro maggio	- conclusione questionario iscritti in data 22.02.2021 - sospeso per il 2021	50%
40%	Misure COVID-19 Supporto all'individuazione e definizione delle possibili misure a sostegno degli iscritti a seguito dell'emergenza da COVID-19	- predisposizione della proposta di interventi	- entro marzo	- Misure deliberate in seduta CIG del 30.03.2021	100%
40%	Regolamento previdenziale Supporto alla revisione del Regolamento per la gestione dell'attività di previdenza.	- predisposizione del testo	- entro febbraio	- Regolamento deliberato in seduta CIG dell'11.02.2021.	100%
100%	Media ponderata delle percentuali di conseguimento dei singoli obiettivi				90%

Commento:

Il livello di raggiungimento degli obiettivi ha superato la soglia per l'intera annualità. Come descritto anche in precedenza, l'obiettivo iniziale relativo all'attivazione dei canali comunicativi tramite Social Network è stato sospeso dal CdA durante il primo semestre 2021.

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

DIREZIONE GENERALE					
peso %	Obiettivi 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Internalizzazione TESIP Analisi costi e benefici internalizzazioni servizi digitali in house	Relazione ai Consiglieri di Amministrazione in merito all'opportunità per l'EPPI di liquidare la Tesip e subentrare nei rapporti di lavoro e commerciali	II semestre 2021	- Documento presentato nella Commissione Istituzionale del 10.06.2021	100%
40%	Dotazione organica Analisi fabbisogni in relazione alla dotazione organica	Relazione ai Consiglieri di Amministrazione in merito all'individuazione dei fabbisogni di personale dipendente per singola Area organizzativa	I semestre 2021	- Documento presentato nella Commissione Istituzionale del 10.06.2021	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.

AREA SERVIZI					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			MIGLIORAMENTO PROCESSI		
			SODDISFAZIONE UTENZA		
			INNOVAZIONE		
peso %	Obiettivi 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
40%	Formazione Formazione trasversale sui processi gestiti dall'Area alle nuove risorse	- pensioni ai superstiti, assegni invalidità e pensioni inabilità (Catinari a Tomassi) - benefici assistenziali, indennità di malattia e indennità di maternità (Catinari a D'Angelo) - pensioni ai superstiti, assegni invalidità e pensioni inabilità, rimborsi agli iscritti (Catinari a Sgalambro);	II semestre 2021	- 1 seduta di formazione a gennaio 2021. Lavorazione di 2 istruttorie a settembre 2021 - 5 sedute di formazione da gennaio a maggio 2021. Lavorazione di 2 istruttorie a febbraio e novembre 2021 - 3 sedute di formazione da gennaio a aprile 2021. Lavorazione di 1 istruttoria in data 24.09.2021	100%
20%	Gestione soggetti sottoposti ad accertamento fiscale Progetto che individua il processo per la gestione degli accertamenti fiscali dei redditi anni precedenti acquisiti tramite il modello 03	Documento di analisi	I semestre 2021	- Documento predisposto in data 06.05.2021	100%
40%	Istruzione operativa report Realizzazione istruzione operativa per reportistica dell'area	Documento di analisi	I semestre 2021	- Documento predisposto in data 27.05.2021	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 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Formazione Formazione per l'accertamento anagrafe tributaria	- accertamenti e verifiche in anagrafe tributaria (Marchione a Sanzone)	I semestre 2021	- 5 sedute di formazione da febbraio a giugno 2021. Accertamento per 1 posizione in data 03.06.2021	100%
40%	Contenzioso - 100% delle diffide (sulla popolazione di iscritti e per le annualità a debito che l'Ente deciderà di interessare dalle azioni di recupero) - 100% dei ricorsi sulla popolazione individuata (con un numero di 150 max); gli iscritti verrebbero contattati successivamente all'invio della diffida.	- numero lettere di diffida - numero di ricorsi (max 150 posizioni)	II semestre 2021	- 811 diffide e 183 ricorsi (di cui 82 già accolti) predisposti	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.

AREA RISORSE					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI		
peso %	Obiettivi 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
30%	Formazione trasversale risorse team approvvigionamenti: Formazione procedure appalti	Formazione con istruzione operativa.	- I° semestre 2021	- formazione interna da febbraio a marzo, formazione con Brugnoletti da marzo e tutt'ora in corso, istruzioni operative inviate in data 07.06.2021	100%
20%	Automazione comunicazioni PCC Messa in produzione esportazione dal software di contabilità delle informazioni necessarie alle comunicazioni sulla PCC, come da studio di fattibilità dello scorso anno	- Caricamento informazioni PCC con esportazione dati dal software di contabilità	- I° semestre 2021	- Funzionalità operativa dal 09.06.2021	100%
30%	Formazione trasversale risorse team amministrazione Formazione mediante redazione istruzione operativa su processi amministrativi	Formazione con Istruzione operativa: -procedura elaborazione cartellino presenze - gestione e contabilizzazione fiscalità.	Formazione con Istruzione operativa: - I° semestre 2021 Svolgimento attività per due mesi consecutivi da parte delle persone formate (Grieco per cartellino presenze - Aleandri per fiscalità) con affiancamento formatore: -II° semestre 2021	- Istruzione operativa inviate in data 07.06.2021 - Fiscalità gestita da Aleandri per aprile, maggio, giugno, luglio e novembre; presenze gestite da Grieco per i mesi di settembre e novembre.	100%
20%	Planning per scadenziario appalti Gestione informatica dello scadenziario appalti	Studio di fattibilità e progetto inviato alla Direzione	- II° semestre 2021	- Documento inviato in data 22.11.2021	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.

AUDIT E CONTROLLO					
OBIETTIVI E FINALITA' DA PERSEGUIRE			EFFICACIA DEI PROCESSI		
			TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI		
peso %	Obiettivi 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Formazione Formazione per stage	- Formalizzazione procedure, supporto nell'aggiornamento MOGC 231	- I semestre 2021	- 4 processi formalizzati e aggiornamento di 2 Parti Speciali 231 al 04.06.2021	100%
40%	Formalizzazione procedure ITGC Formalizzazione delle procedure in ambito ITGC (Change Management, Accessi, Operations)	- procedure formalizzate	- II semestre 2021	- Procedura inviata in data 30.11.2021 e discussa in direzione del 13.12.2021	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 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Manuale sulla reportistica Redazione del manuale relativo alle procedure per la redazione dei report	Redazione del manuale	- I semestre 2021	- Manuale predisposto in data 10.06.2021	100%
40%	Formazione sul servizio di RTO Formazione e training on the job relativamente al nuovo servizio internalizzato di RTO, a partire dalla delibera CdA	Istruzione operativa per la gestione del RTO	- II semestre 2021	- 5gg di formazione e documento inviato in data 09.12.2021	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 2021	Indicatore di risultato	target 2021	Risultato conseguito	% conseguito
60%	Pianificazione AsW on line: Definizione planning e gestione comunicazione agli Ordini e Iscritti	Proposta alla Commissione istituzionale	- I° semestre 2021	- proposta in Commissione Istituzionale del 12.05.2021	100%
40%	Partecipazione attiva ad evento 25 anni dalla fondazione Enti di previdenza 103/96	Predisposizione materiali per evento	- II° semestre 2021	- partecipazione a 15 incontri ed invio sintesi	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.

Come descritto anche in precedenza, l'obiettivo iniziale relativo all'organizzazione del Premio per la Responsabilità è stato sostituito con quello relativo alla partecipazione attiva per l'organizzazione congiunta con le altre casse 103/96 dell'evento per i 25 anni dalla istituzione del sistema contributivo.

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.