

Relazione per la commissione di valutazione

Monitoraggio performance periodo 03/2015 – 05/2015

La presente relazione è stata redatta dal Consulente incaricato dall'Ente per le attività di sperimentazione della procedura di Valutazione. Essa è rivolta alla Commissione per la valutazione, la quale è convocata per il monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati a valere sul premio aziendale di risultato e sul premio soggettivo.

Al termine del mese di maggio, ciascun responsabile di Area ha provveduto a rendicontare l'avanzamento delle attività programmate e i risultati conseguiti alla data per ciascuna Scheda del Progetto. Nel contempo egli ha provveduto anche a predisporre per ciascun collaboratore la scheda per il colloquio di feedback sui comportamenti di ruolo legata al premio soggettivo.

Nel seguito si riporta la tavola sinottica degli obiettivi aziendale di risultato di 1° livello - deliberata dal CdA dell'EPPI in data 6 marzo 2015 – con annotazione del loro conseguimento al 30 maggio 2015.

Obiettivi di 1° livello - Garantire un adeguato livello di performance dell'Ente					
peso %	Obiettivi strategici	indicatore	target 2015	Risultato conseguito al 30/5/2015 si / no	% conseguito
45	Sostenibilità finanziaria di lungo periodo	Rapporto tra tasso di rendimento e tasso di capitalizzazione previsto	180%	278% ⁽¹⁾	Da valutare a fine anno
40	Adeguatezza delle prestazioni	Rapporto tra importo annuo della pensione e importo annuo netto da lavoro autonomo su 40 anni di contribuzione relativi all'ultimo anno di proiezione (50 anni)	45% - 48%	48,64%	100%
15	Rafforzamento della funzione di protezione assistenziale	Rapporto tra tipologie di intervento attivate e previste nel Regolamento	100%	100%	100%
		Rapporto tra importo complessivo degli interventi ed importo dello stanziamento	70%	80%	100%
100%	Trend di conseguimento dei singoli obiettivi				buono

⁽¹⁾: Il risultato è pari alla stima del rendimento realizzato al 30/04 con la dismissione dei titoli del debito pubblico italiano pari a 16,8 milioni di plusvalenze da negoziazione. Il risultato è superiore di euro 13,2 milioni

rispetto alla rivalutazione di legge stimata nel preventivo 2015 in euro 3,6 milioni, registrando pertanto una variazione percentuale positiva in aumento di oltre il 360%.

Nel seguito si riporta la tavola sinottica degli obiettivi aziendali di risultato di 2° livello.

Obiettivi di 2° livello - Obiettivi di innovazione e miglioramento efficienza e qualità sui processi di competenza dell'Area di responsabilità

AREA ISTITUZIONALE

peso % progetto		Progetto	indicatore	target 2015	Risultato conseguito al 30 maggio 2015	% conseguito
50	Area istituzionale	Attuazione nuovo regolamento benefici assistenziali	trend media mensile dei giorni di lavorazione pratiche, a partire dal mese di aprile	La media progressiva mensile a partire da aprile deve arrivare a 45 gg	media apr/mag 25 gg	100%
30		Miglioramento tempi erogazione prestazioni previdenziali di vecchiaia ed ai superstiti	trend media mensile dei giorni per la erogazione delle pratiche pensioni di vecchiaia, a partire da aprile	Mantenere la media progressiva mensile stabile a 31 gg come nel 2014	media progressiva apr/mag 27,7 gg	100%
			trend media mensile dei giorni per la erogazione delle pratiche pensioni ai superstiti, a partire da aprile	5 giorni in meno rispetto ai 42 gg del 2014 (valutata rispetto alla media progressiva mensile aprile/dicembre 2015)	media progressiva apr/mag 27,7 gg	100%
20		Report bimestrali pubblicati	giorni di ritardo rispetto scadenza 15 del mese successivo per il reporting bimestrale, 15/07, 15/09, 15/11	0 - 10 gg medi di ritardo	Realizzato come prototipo Prima scadenza 15/7	NV
100%		Trend di conseguimento dei singoli obiettivi				

NV: non valutabile

AREA LEGALE

peso % progetto		Progetto	indicatore	target 2015	Risultato conseguito al 30 maggio 2015	% conseguito
40	Area Legale	presidio e monitoraggio del contenzioso e pre-contenzioso	Numero diffide vs Totale irregolari	100% (rilevazione al 15/12)	67%	In progressione
			Numero contatti soggetti diffidati	30% (rilevazione al 15/12)	>30%	In progressione
Report mensili o trimestrali pubblicati contenente la situazione dei "morosi" e "mancate regolarizzazioni"		giorni di ritardo rispetto scadenza 15 del mese successivo per il reporting a partire da aprile	0 - 10 gg medi di ritardo	0 gg medio di ritardo	100%	
nuovo regolamento affidamento in economia, e aggiornamento delle ditte qualificate		Percentuale valore affidamenti diretti a soggetti iscritti all'albo dei Fornitori, sul totale degli acquisti dell'anno	30% nel 2015	66,7	100%	
Sistema di Archiviazione e Consultazione della documentazione legale afferente le società controllate o partecipate		Tempestività aggiornamento documentazione (tutti i documenti fruibili in archivio entro 30 gg data documento)	< 3 documenti non archiviati dopo 30gg, (tramite indagine a campione al 15/12 sui documenti mancanti in archivio)		da rivedere obiettivo per assenza della risorsa	
100%	Trend di conseguimento dei singoli obiettivi					buono

AREA PATRIMONIO

peso % progetto		Progetto	indicatore	target 2015	Risultato conseguito al 30 maggio 2015	% conseguito
40	Area patrimonio	Riduzione tempi di collaudo amministrativo	Giorni per collaudo amministrativo	media progressiva mensile a 10 gg	media progressiva 8 gg	100% modalità di monitoraggio o troppo dispendiosa; renderla più snella con audit a campione
20		Report mensili pubblicati dipendenti e organi	giorni di ritardo rispetto scadenza 15 del mese successivo per il reporting a partire da aprile	0 - 10 gg medi di ritardo	0 gg medio di ritardo	100%
30		aggiornamento EPPI BUDGET in tempo reale	Verifica a campione di 20 contratti e 20 ordini a semestre	100% dei contratti verificati	100% su primi 8 contratti e 2 ordini	In progressione
10		Aggiornamento e revisione bilancio sociale (dati 2012/2013) sino a approvazione CdA	giorni di ritardo rispetto al 30/6/2015	0 - 30 gg di ritardo		In corso; da rivedere scadenza per deliberazione
100%		Trend di conseguimento dei singoli obiettivi				

AREA SEGRETERIA GENERALE

peso % progetto		<i>Progetto</i>	<i>indicatore</i>	<i>target 2015</i>	<i>Risultato conseguito al 30 maggio 2015</i>	<i>% conseguito</i>
50	Segreteria generale	Introduzione di un Call Center di 1° livello	Percentuale di risposta diretta alle richieste degli iscritti	La media progressiva mensile a partire da marzo deve arrivare a 15% sul totale telefonate	15%	In progressione; da verificare solo a fine anno
30		migliorare la tempistica dell'aggiornamento dei verbali al fine di rendere le informazioni fruibili	giorni di ritardo rispetto a scadenza invio	0-3 gg medi di ritardo sull'invio (4gg verbali, 5gg OdG)	0 gg	100%
20		Predisposizione fascicoli elettronici con iter deliberativi soggetti ad approvazione Ministeriale	giorni di ritardo rispetto a scadenza invio	0-10 gg medi di ritardo (10 gg. dopo trasmissione ai MM.VV.)		In corso da verificare solo a fine anno
100%		Trend di conseguimento dei singoli obiettivi				

DIREZIONE GENERALE

peso % progetto	Area	<i>Progetto</i>	<i>indicatore</i>	<i>target 2015</i>	<i>Risultato conseguito</i>	<i>% conseguito</i>
40	Direzione Generale	Ottimizzazione della gestione patrimoniale	Report mensile investimenti	0-10 gg medi di ritardo	9 gg	100%
30		Evoluzione del sistema di valutazione e incentivazione	Rispetto scadenze fasi della procedura	0-10 gg medi di ritardo	Monitoraggio 16 giugno Delibera 26 giugno	100%
30		Revisione organizzazione interna	Rispetto scadenze fasi programmate	0-20 gg medi di ritardo	Colloqui programmati entro il 2/7 rispetto alla previsione iniziale del 30/06	100%
100%	Trend di conseguimento dei singoli obiettivi					buono

Riguardo gli Obiettivi individuali di ruolo riferiti al premio soggettivo, 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 ricada nella fascia del “non adeguato”.

La Commissione, 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.

Considerazioni conclusive

Durante la prima fase di adozione della regolamentazione in oggetto e nel periodo di monitoraggio sono emersi i seguenti aspetti da considerare per la rimodulazione degli obiettivi:

- a) Area Legale - Sistema di Archiviazione e Consultazione della documentazione legale afferente le società controllate o partecipate : in considerazione dell'assenza per maternità di una risorsa dell'area legale, alla quale era stato assegnato l'obiettivo relativo al sistema di archiviazione della documentazione delle società partecipate dall'Ente, si ritiene possibile posticiparlo al suo rientro;

Per gli altri obiettivi si pone invece l'esigenza di prevedere azioni di sistema che consentano di consolidare i risultati conseguiti dall'Area, al fine di evitare che se ne possano perdere i benefici organizzativi :

- b) Area Patrimonio - In considerazione della complessità della metodologia adottata in relazione alle tempistiche del collaudo amministrativo, si ritiene più efficace una rilevazione di tipo campionario piuttosto che totalitario come avviene nell'attualità;
- c) Area Patrimonio - In considerazione delle attività extra che ha dovuto presiedere l'area patrimonio (contabilità ai sensi del DM 27/03/2013, configurazione software bloomberg per reporting finanziario) si ritiene possibile posticipare la presentazione della proposta del bilancio sociale al mese di settembre.
- d) Area Istituzionale - Report bimestrali pubblicati : perché il prototipo possa più agevolmente, e con minore effort lavorativo, divenire sistematico, occorrerebbe predisporre per tempo una soluzione SW che faciliti l'estrazione dei dati e la produzione del report

In relazione alla valutazione delle performance provvisoriamente conseguite dalle diverse aree nel periodo di osservazione (06/03/2015 – 31/05/2015) si ritiene sussistano idonei elementi e documentazione affinché, i componenti della Commissione possano addivenire ad una valutazione di massima sulla percentuale di conseguimento degli obiettivi, utile per dimensionare sia la quota semestrale di anticipazione sul premio aziendale di risultato, che la quota semestrale di anticipazione sul premio soggettivo.

La quota semestrale di anticipazione viene definita dalla Commissione **a suo insindacabile giudizio 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 il 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 ai giudizio finale per ciascun valutato

non adeguato	0
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 è condizionato 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 è condizionato dai seguenti pre-requisiti :

Pre-requisito	Soglia minima	Impatto sulla premialità
Sanzioni disciplinari	Nessuna	Nessuna premialità
Assenze (al netto di ferie, maternità, malattia bambino, allattamento, congedo matrimoniale)	Non superiore al 30% delle giornate lavorative teoriche dell'anno	Riduzione del 50% del premio
Mancanza di puntualità nell'orario di ingresso (timbratura oltre 9.05)	Non superiore al 30% delle giornate lavorative dell'anno	Riduzione del 50% del premio

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

Al termine delle attività di monitoraggio, la Commissione per la valutazione, avendo valutato il Trend di conseguimento dei singoli obiettivi per ciascuna Area di responsabilità, e la sussistenza dei prerequisiti individuali, provvederà a riferire in CdA per la deliberazione sulla quota semestrale di anticipazione sul premio aziendale di risultato e sul premio soggettivo.

Si ricorda che gli esiti del lavoro della Commissione dovrebbero essere oggetto anche di comunicazione a tutto il personale.

Roma, 16 giugno 2015
Eugenio Nunziata